

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра загальної психології

**Психологічні особливості професійного вигорання у представників
креативних професій**

Кваліфікаційна робота

Студентки 4 курсу ОР Бакалавр
(спеціальність 053 «Психологія»,
освітня програма «Психологія», очна
форма навчання)

Кондратюк Таїсія Сергіївна

Науковий керівник:

Кандидат психологічних наук, доцент

Іваненко Богдана Борисівна

Завідувачка кафедри загальної психології

Юрчинська Ганна Кирилівна

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРЕДСТАВНИКІВ КРЕАТИВНИХ ПРОФЕСІЙ	7
1.1. Основні дефініції феномену професійного вигорання	7
1.2. Психологічні чинники прояву особливостей професійного вигорання	16
1.3. Специфіка та психологічні прояви професійного вигорання у представників креативних професій	24
Висновки до розділу 1	33
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МУЗИЧНИХ ПЕДАГОГІВ.	35
2.1. Методи, організація дослідження та особливості формування вибірki	35
2.2. Психодіагностичні методики виявлення психологічних проявів професійного вигорання	36
2.3. Результати дослідження психологічних показників прояву професійного вигорання у викладачів музичних шкіл.....	41
Висновки до розділу 2	54
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ З ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРЕДСТАВНИКІВ КРЕАТИВНИХ ПРОФЕСІЙ	56
3.1. Структура та зміст психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання у представників креативних професій	56
3.2. Практичні рекомендації з впровадження тренінгу з профілактики професійного вигорання	65
Висновки до розділу 3	68
ВИСНОВКИ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми та напрямку дослідження зумовлена зростанням попиту на креативну діяльність у сучасному суспільстві, де творчість і інновації стають ключовими факторами успіху. Представники креативних професій, зокрема дизайнери, художники, письменники, музиканти, маркетологи, стикаються з високими вимогами до творчого мислення, постійної генерації нових ідей, суворими дедлайнами та нестабільністю доходу. Такі умови праці часто призводять до емоційного виснаження, зниження професійної мотивації та відчуття особистої неефективності, що є основними ознаками професійного вигорання.

Професійне вигорання у представників креативних професій має свої специфічні особливості, описані у дослідженнях Ануфрієва М., Каплі О., Карамушка Л., Корольчук М. та інших авторів, пов'язані з необхідністю підтримувати високий рівень творчої активності, що вимагає значних емоційних і когнітивних ресурсів. Накопичення втоми, труднощі у відновленні психологічного балансу та високий ризик втрати інтересу до професійної діяльності негативно впливають не лише на продуктивність, але й на загальне психологічне благополуччя спеціалістів креативної сфери.

Попри значну кількість досліджень, присвячених проблемі професійного вигорання (Брегун-Трачук Л., Вартанова О., Главацька О., Кузнецов Д., Павелків Р., Поджіо Т., Якимчук О.), специфічні психологічні аспекти цього феномену у представників креативних професій залишаються недостатньо вивченими. Це створює потребу в глибшому аналізі чинників, які сприяють виникненню вигорання, а також у розробці ефективних методів профілактики та психологічної підтримки цієї категорії фахівців.

Таким чином, дослідження психологічних особливостей професійного вигорання у представників креативних професій є своєчасним і важливим, оскільки сприятиме збереженню їхнього професійного здоров'я, підвищенню продуктивності праці та загального рівня креативності в суспільстві, що і обумовило вибір теми кваліфікаційної роботи.

Мета дослідження: дослідити психологічні особливості професійного вигорання у представників креативних професій.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз основних понять, психологічних особливостей та специфіки феномену емоційного і професійного вигорання.
2. Встановити рівень та прояви емоційного вигорання у представників креативних професій – викладачів музичних шкіл.
3. Визначити рівень професійної стресостійкості та його зв'язок із самоконтролем.
4. Визначити особливості міжособистісних відносин у представників креативних професій відносно прояву у них показників професійного вигорання.
5. Обґрунтувати розробку психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання у викладачів музичних шкіл та надати практичні рекомендації.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного вигорання у представників креативних професій - викладачів музичних шкіл.

Методи дослідження:

- теоретичний блок дослідницьких методів представлений аналізом та узагальненням літературних джерел, контент-аналізом науково-метричних баз даних, детальним аналізом Інтернет-ресурсів відкритих для широкого загалу з досліджуваної проблематики;

- дослідницько-емпіричний блок методів представлений опитувальником МВІ з визначення показників професійного вигорання; психодіагностичними методиками визначення рівня емоційного вигорання за авторством В. Бойко; методика дослідження професійного вигорання за авторством Дж. Грінберга; тест на визначення професійної стресостійкості;

методика визначення соціально-психологічного клімату в колективі за авторством Т. Лірі, Г. Лефоржем, Р. Сазек;

- математичний та статистичний блок методів представлений пакетом аналізу даних електронних таблиць Excel та програми SPSS10, а саме: описова статистика, метод визначення центральних тенденцій, порівняльна статистика, перевірка статистичних гіпотез, кореляційний аналіз Пірсона.

Вибірка досліджуваних представлена 40 особами віком від 40 до 50 років, які працюють викладачами музичних шкіл м. Києва. За гендерним фактором у дослідженні домінували жінки, а саме 32 жінки та 8 чоловіків.

Наукова гіпотеза дослідження полягає у тому, що засобами сучасних психологічних тренінгів можна запобігти професійному вигоранню у представників креативних професій в сучасних умовах військового стану в Україні.

Наукова новизна полягає у тому що систематизовано та доповнено наукові дані про прояви феномену професійного вигорання у представників творчих професій в сучасних умовах військового стану в Україні; проведені власні дослідження психологічних показники прояву професійного вигорання у представників креативних професій в умовах військового стану; вперше визначено відмінності прояву психологічних особливостей професійного вигорання у представників творчих професій за гендерним фактором.

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробці програми психологічних тренінгів з профілактики професійного вигорання у представників креативних професій та наданні практичних рекомендацій психологам з профілактики професійного вигорання.

Достовірність і обґрунтованість наукових результатів забезпечується завдяки ретельному вибору основних припущень і обмежень, які були покладені в основу формулювання мети та завдань дослідження. Це також досягається шляхом використання репрезентативної вибірки, застосуванням

сучасного, валідного і надійного емпіричного інструментарію, а також використанням апробованих і визнаних у сучасній науці методів математико-статистичного аналізу даних, правильним підбором показників і критеріїв оцінки. Крім того, достовірність підтверджується поєднанням теоретичного аналізу з проведенням емпіричного дослідження.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Дослідження представлено на 90 сторінках тексту, основний обсяг якого становить 69 сторінок. Складається зі вступу, трьох розділів та висновків до кожного розділу, загальних висновків з проведеного дослідження, списку літературних джерел, який налічує 58 посилань: 44 (76%) за останні 5 років, 22 (38%) посилання на роботи іноземних авторів, та 5 додатками. Робота проілюстрована 8 таблицями та 7 рисунками.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРЕДСТАВНИКІВ КРЕАТИВНИХ ПРОФЕСІЙ

1.1. Основні дефініції феномену професійного вигорання

Феномен професійного вигорання є складним та багатоаспектним психологічним явищем, що привертає увагу дослідників у різних галузях науки. Особливого значення цей феномен набуває в сучасному світі, де високий рівень професійних вимог та соціально-економічна нестабільність сприяють його поширенню серед представників різних професій, а особливо актуальним дана проблема є для осіб з творчої сфери діяльності.

Професійне вигорання, на думку Якимчук О., є однією з можливих реакцій організму на тривалий стрес, викликаний постійним контактом з людьми та емоційною втомою від участі у вирішенні їх проблем. Дослідник вказує на те, що такий стан характерний для фахівців таких галузей, як викладачі, психологи, психотерапевти, юристи, соціальні працівники, керівники, священники та люди, які займаються креативною діяльністю [35, с. 111].

Термін професійного вигорання походить від англійського слова «burnout» та уперше був запропонований американським психіатром Freundberger Н. J. у 1974 році, який визначав його як синдром емоційного виснаження, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці та призводить до втрати мотивації й зниження ефективності праці. Згідно з виказуванням Freundberger Н. J., ознаками особистісного вигорання є відчуття втоми, головний біль, низька терпимість до хвороб, подразливість, зміна поведінки та постійне відчуття нудьги та розчарування [41, с. 161].

Аналізуючи наявну в широкому доступі літературу, знаходимо велику кількість визначень поняття професійного вигорання.

Термін «вигорання» має багато різних визначень. Цей синдром є складним і тривалим психофізіологічним процесом, що супроводжується емоційним, психологічним, когнітивним та фізичним виснаженням через тривале емоційне перенапруження. За дослідженнями Pines A., вигорання являє собою механізм психологічного захисту, який формується особистістю та проявляється у частковому або повному зниженні емоційної чутливості у відповідь на психотравмуючі фактори [51].

За словами Santiago-Torner C., вигорання не виступає як оплата за співчуття до людей, а є платою за їхні невідповідні очікування. Найсильніші причини негативних емоцій, як пише автор, пов'язаних із роботою працівників у креативній сфері, зазвичай вважаються відсутність результатів, незрозумілість власного досягнення, відчуття відчаю, коли щось не вдається, не виходить, відчуття втрати смислу власної діяльності, деперсоналізація та марність власних зусиль є найсильнішим фактором емоційних переживань [53].

Фахівці з психології, які досліджують феномен вигорання, відзначають, що цей процес поступово виходить за межі професійної сфери, впливаючи на особисте життя людини та її взаємини з оточенням. За даними досліджень Степанчука А., вигорання є механізмом психологічного захисту людини, що формується особистістю та виражається у частковому або повному зниженні емоційної чутливості у відповідь на психотравмуючі чинники. Дослідники розглядають цей феномен як частково функціональний стереотип, який допомагає людині дозовано використовувати власні енергетичні ресурси, але при цьому вони вказують на те, що водночас цей стан може мати й негативні наслідки, зокрема негативно впливати на професійну діяльність [32, с. 142].

У психолого-педагогічній літературі широко обговорюється поняття професійного вигорання особистості. Писаренко Ю. та Вейланде Л. розглядають його як стан відчуження та демотивації, що виникає в результаті

дії професійного стресу. Дослідники також вважають, що професійне вигорання може виникати як стресова реакція на тривалі професійні навантаження середньої інтенсивності [29, с. 160].

Santiago-Torner C. описує професійне вигорання як стан, коли людина не очікує визнання за свою працю, а замість цього очікує покарання через відсутність мотивації, контрольованих результатів або нестабільну компетенцію [54].

Американська дослідниця Maslach C. визначає вигорання як феномен, що впливає на професійну ідентичність і поведінку працівників, виявляючись у зниженні інтересу до роботи та негуманному ставленні до клієнтів. Професор психології детально проаналізувала це явище, описавши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що включає формування негативної самооцінки, негативне сприйняття професійної діяльності та зменшення здатності до емпатії. Вона підкреслює, що професійне вигорання – це не просто втрата творчого потенціалу чи наслідок монотонної роботи, а перш за все емоційне виснаження, спричинене стресом, який виникає в процесі міжособистісної взаємодії. Відповідно до її концепції, вигорання охоплює три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження рівня особистих досягнень, і найчастіше спостерігається у спеціалістів, чия діяльність передбачає тісну роботу з людьми [47].

На сьогодні існує кілька основних підходів до визначення феномену професійного вигорання, спробуємо проаналізувати основні із них.

Класичне визначення професійного вигорання надано у моделі Maslach C. & Jackson S., як таке що складається з трьох основних компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень [48].

Медико-психологічний підхід, описаний у роботах Garmendia P., Fernández-Salinerо S., Holgueras González A.I., Tora G., визначає вигорання як специфічну форму стресу, що негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я людини [42].

Організаційний підхід до визначення поняття професійного вигорання, представлений у роботах Michael B First, Geoffrey M Reed, Steven E Hyman, Shekhar Saxena, розглядає вигорання як наслідок дисфункціональної організаційної культури, надмірних вимог до працівників креативної сфери діяльності та відсутності належної підтримки [49].

Зазначену увагу викликає екзистенціально-мотиваційна модель вигорання, описана у роботах Roberts G., яка стверджує, що для того, щоб вигоріти, потрібно спочатку горіти, тобто мати високий рівень мотивації. Отже, значний інтерес та глибоке залучення в професійну діяльність є не тільки початковими, але й основними передумовами для виникнення вигорання. Важливо враховувати систему професійних мотивів, яка формує в індивіда очікування та впевненість, що ця діяльність матиме великий вплив на досягнення успіху. Для досягнення поставлених цілей необхідне успішне та підтримуюче професійне середовище. Наявність підтримки та необхідних ресурсів допомагає людині подолати перешкоди та уникнути стресу на роботі. Мотивація грає важливу роль у таких ситуаціях, оскільки вона допомагає зберегти ефективність і впевненість в собі. Успіх у професійній діяльності є ключем до корисності та важливості в суспільстві, надаючи життю сенс [52].

Важливо також розмежувати (або, залежно від підходу, ототожнити) поняття емоційного та професійного вигорання, оскільки це дозволяє точніше інтерпретувати результати емпіричних досліджень.

У сучасній психологічній науці поняття «емоційне вигорання» та «професійне вигорання» часто ототожнюють, проте частина дослідників розглядає їх як такі, що мають різний рівень узагальненості.

Двофакторна модель емоційного вигорання, представлена у роботах Naotunna N. & Priyankara H., являє собою двовимірну структуру, що включає емоційне виснаження та деперсоналізацію. Перший компонент, який називають «афективним», охоплює скарги на здоров'я, фізичне самопочуття, нервову напругу та емоційне виснаження. Другий компонент, деперсоналізація,

проявляється у зміні ставлення як до пацієнтів, так і до себе. Замінюючи трьохфакторну модель психічного вигорання, чотирьохфакторна модель відтепер представляється як тривимірна конструкція, включаючи емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійних досягнень, які можуть бути розділені на два індивідуальні фактори [50].

Згідно з класичною моделлю Maslach C. & Jackson S., професійне вигорання є ширшим феноменом, що включає три ключові компоненти: емоційне виснаження (власне “емоційне вигорання”), деперсоналізацію (байдужість або цинізм до клієнтів, учнів тощо), та редукцію професійних досягнень (втрата віри у власну компетентність).

Таким чином, емоційне вигорання — це центральна складова професійного вигорання, яка першою проявляється у відповідь на тривалий стрес, але не охоплює всього комплексу змін у професійній поведінці особистості.

Наприклад, емоційне вигорання — це відчуття постійної втоми, виснаження, зниження енергетики, а професійне вигорання додатково виявляється у втраті мотивації, формалізації стосунків, відчутті марності своєї праці.

У межах цієї роботи ми виходимо з того, що емоційне вигорання є ключовою фазою професійного вигорання, і його вивчення є необхідним для розуміння глибинних психологічних змін у представників креативних професій.

За класифікацією Maslach C., основними ознаками професійного вигорання є [47]:

- емоційне виснаження – відчуття спустошеності, втрати енергії, апатія;
- деперсоналізація – негативне або цинічне ставлення до роботи та колег;
- зниження професійної ефективності – відчуття невдоволеності власною діяльністю, втрата мотивації.

Першою ознакою вигорання є емоційне виснаження, а саме, як про це пише Главацька О., стан, за якого людина відчуває психічне та фізичне перевантаження через інтенсивну міжособистісну взаємодію. На думку дослідниці, це часто супроводжується тривожністю, напруженістю, хронічною втомою та порушенням сну. Початковими проявами вигорання

можуть бути зниження залученості до роботи, втрата інтересу до професійної діяльності, зменшення активності, схильність до песимістичного мислення, постійна психофізична напруженість і підвищена дратівливість [11].

Зайчикова Т. вказує на те, що деперсоналізація виявляється у відчуженому та цинічному ставленні до роботи та її учасників. Вона проявляється через емоційну байдужість, бажання уникати взаємодії з власними та чужими проблемами, негативне та беземоційне ставлення до інших, відмову від глибоких особистих зв'язків, формалізацію комунікації, цинічні погляди та схильність звинувачувати інших у своїх невдачах. У сфері креативної діяльності це проявляється у скороченні часу комунікації і захисті від подальшої експлуатації існуючих емоційних ресурсів. У соціальній сфері деперсоналізація виражається у прояві байдужого, негуманного та цинічного ставлення до колег, клієнтів, пацієнтів та інших осіб. У медичній практиці деперсоналізація може проявлятися у спробі швидко та механічно постановити діагноз, розгляді пацієнтів як хворобливі одиниці, у педагогічній сфері – звернення до учнів за прізвищем або порядковим номером у журналі, а також використання грубих та іноді неетичних епітетів у відношенні до них [14].

Зниження особистих досягнень та відчуття втрати адекватності проявляються в схильності сприймати свою професійну діяльність у негативному контексті, що у свою чергу веде до зменшення або втрати задоволення від роботи, зниження самооцінки, виникнення розчарування та звинувачення себе у відсутності потрібних професійних навичок. Втрата здатності ефективно розв'язувати професійні проблеми та обмежена здатність адаптуватися значно впливають на взаємини з оточенням, що часто спричиняє агресивну поведінку та ухилення від виконання обов'язків.

З вищезазначеного видно, що наявність типових компонентів професійного вигорання є особливістю, яка відрізняє його від інших наслідків професійного стресу або звичайної втоми від роботи. Процес

вигорання, як про це пишуть Красюк Т. та Федорченко А., зазвичай проходить через кілька стадій [19]:

- фаза ентузіазму – висока мотивація та прагнення досягти професійних успіхів;
- фаза застою – зростання напруги, зниження інтересу до роботи;
- фаза фрустрації – виникнення перших ознак виснаження та негативного ставлення до професійної діяльності;
- фаза апатії – повне вигорання, що супроводжується емоційною та фізичною виснаженістю.

Визнання чотирифазної концепції професійного вигорання передусім пов'язане з чотирифазним процесом, в ході якого спершу з'являються симптоми емоційного виснаження, потім здійснюється деперсоналізація поведінки, і нарешті виникає відчуття знижених особистих досягнень і відсутності успіхів на роботі. Як пише Дідик С., часто на практиці процес вигорання не відбувається завжди відповідно до теоретичної моделі, оскільки є випадки, коли окремі фази вигорання можуть бути відомі відсутні або з'являтися в іншому порядку [12].

До основних факторів, що сприяють розвитку професійного вигорання, Ярощук Л. та Удовенко А. відносять високий рівень робочого навантаження; конфлікти в колективі; відсутність підтримки з боку керівництва; недостатня винагорода за працю; перфекціонізм, низький рівень стресостійкості та інші чинники. Дослідники вказують на те, що наслідки професійного вигорання можуть бути серйозними як для особистості, так і для професійної організації. Зокрема, такими наслідками можуть бути погіршення психоемоційного стану, наприклад депресія, тривожність; фізичні проблеми, такі як хронічна втома, безсоння, психосоматичні захворювання; зниження продуктивності та професійної мотивації; підвищена плинність кадрів і втрати для компаній [36].

У дослідженнях Santiago-Torner C., Corral-Marfil J.A. & Tarrats-Pons E. зазначається, що професійне вигорання може бути виявлено в трьох аспектах:

особистому, міжособистісному та організаційному. Щодо особистих факторів, що сприяють виникненню вигорання, варто виділити такі: бездіяльність, оборонність, залежність, низька самооцінка, невпевненість в собі, відчуття зовнішнього контролю, необґрунтовані уявлення про свою професійну роль, низька ефективність у роботі, велика працездатність, висока реактивність і особливий вид контролю, який полягає в униканні складних ситуацій [55].

Міжособистісні фактори, на думку Zainab Bushra, Akbar Waqar, Nguyen Julie, охоплюють такі аспекти, як конфлікти, конкуренція, відсутність довіри, труднощі в комунікації, словесні образи, вербальна агресія та знущання, що ставлять під сумнів професіоналізм та перешкоджають емоційному залученню до взаємодії з іншими людьми. Щодо організаційних факторів, то це здебільшого питання, пов'язані з професійною роллю та кар'єрним розвитком, умовами праці, стилем управління, перевантаженням, великою кількістю обов'язків, а також нестачею часу та ресурсів для виконання завдань. Окрім цього, важливою є різниця між цінностями та нормами працівника та цілями і завданнями організації, що іноді може стати визначальним фактором [58].

У сучасній психологічній науці розглядаються різні моделі синдрому професійного вигорання, частину з яких було проаналізовано у нашому дослідженні. Один із таких підходів, який висвітлюється у роботах Ануфрієва М. та Каплі О., є емоційно-фізична дисгармонія, яка включає в себе поєднання фізичної, емоційної та когнітивної втоми під час тривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях. Емоційна втома розглядається як основна причина, в той час як інші прояви дисгармонії в поведінці людини та її відчуттях вважаються наслідком [1, с. 452].

Процесуальні моделі емоційного вигорання, як складової частини професійного вигорання, розглядаються Вартанової О. та Кузнецовим Д. як динамічний процес, що змінюється з часом і проходить через певні етапи. На думку дослідників, динаміка вигорання полягає в поступовому посиленні

емоційного виснаження, що спричиняє формування негативних установок щодо осіб, з якими здійснюється професійна діяльність. Спеціаліст, який переживає вигорання, намагається зберегти емоційну дистанцію у стосунках з ними як спосіб подолати виснаження. Одночасно формується негативне ставлення до власних професійних досягнень, що інакше може тлумачитися як редуція досягнень [8].

Динамічна модель емоційного вигорання, представлена у роботах Павелків Р., описує процес, який поступово розвивається та характеризується зростанням прояву цього явища. Ця модель пояснює прогрес емоційного вигорання через три основні класи реакцій на стресори, які включають фізіологічні реакції, позначені фізичними симптомами, наприклад фізичне виснаження; афективно-когнітивні реакції, такі як емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація чи деперсоналізація, та поведінкові реакції, виявлені у симптомах уникання обов'язків, наприклад дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, зниження робочої мотивації та продуктивності [25].

Загалом, узагальнюючи наукові підходи до моделей синдрому професійного вигорання, можна зазначити, що це явище вивчається в психології стресу як наслідок стресових впливів, у психології професійної діяльності як форма професійної деформації та в екзистенційній психології як стан фізичного і психічного виснаження, що виникає через тривале перебування в емоційно напружених ситуаціях. Проведений теоретичний аналіз психологічних досліджень показує, що професійне вигорання є станом, що характеризується негативним настроєм, відсутністю задоволення від роботи, відчуттям емоційного та енергетичного виснаження з одного боку і постійною напругою з іншого. Є підстави вважати, що цей синдром виникає в результаті певних психологічних факторів та індивідуальних особливостей фахівця.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз визначення особливостей прояву феномену професійного вигорання вказує на важливість його більш

глибокого вивчення та розробки ефективних стратегій запобігання, що підкреслює потребу в проведенні психодіагностичних досліджень цього синдрому. Розуміння природи, механізмів розвитку та наслідків професійного вигорання дозволяє своєчасно вживати профілактичних заходів, що сприятимуть збереженню психічного здоров'я працівників і підвищенню ефективності їхньої діяльності. Подальші дослідження мають бути спрямовані на виявлення оптимальних методів подолання професійного вигорання та формування здорового робочого середовища.

1.2. Психологічні чинники прояву особливостей професійного вигорання

Основні психологічні виклики, з якими стикається особистість у своїй роботі, на думку Бацилеваої О., Пузь І. та Астахов В., полягають у постійному напруженому стані, пов'язаному з необхідністю внутрішньої готовності до певної поведінки, мобілізації всіх зусиль для активних та обґрунтованих дій; високому рівні відповідальності за учнів; необхідності контролю над кількома аспектами навчально-виховного процесу, такими як дисципліна в класі, процес засвоєння знань різними учнями, динаміка їх працездатності та інші; а також у багатофункціональній соціально-відповідальній діяльності в умовах великої кількості інформації [2].

Професійне вигорання проявляється в змінах поведінки та ригідності людини. Корольчук М., Корольчук В. та Березовська Л. наводять приклад, коли фахівець зазвичай був балакучим і емоційним, то після настання професійного вигорання, він може стати тихим і відстороненим. Можуть бути і протилежні випадки, наприклад фахівець, який звик бути спокійним та стриманим, може почати активно спілкуватися з усіма. Дослідники підкреслюють той факт, що людина, яка страждає від професійного вигорання, може стати ригідною в своїх переконаннях, що проявлятиметься у

відмові від змін, оскільки вони вимагають додаткової енергії та ризику, що для виснаженої особистості стає великим випробуванням [17].

Фахівець, який стикається з синдромом професійного вигорання, як про це пише Низовець А., може намагатися вирішити цю ситуацію, уникаючи спілкування з колегами, утримуючи фізичну та емоційну відстань з іншими особами, що може виявлятися у різних формах, таких як відсутність на роботі, комунікація без емоцій з колегами, прояви депресії та відчуття безвихідності, бажання усамітнення або навіть зміна професії [23].

Павлюк М., Журавська Д. та Клімишина Н. виділяють такі психологічні чинники прояву професійного вигорання як неможливість сконцентруватися на чому-небудь; часті помилки у роботі; зниження пам'яті; часті випадки втоми; надто швидке мовлення; постійне відволікання думок; часті болі без фізичних причин; підвищена збудливість; відсутність радості від роботи; втрата почуття гумору; різке зростання кількості викурених цигарок; схильність до алкоголю; постійне відчуття голоду або втрата апетиту та смаку до їжі; нездатність вчасно завершити справи [26].

Досліджуючи психологічні процеси розвитку синдрому вигорання, Karamushka L., Gnuskina G. & Ivkin V. виділяють три основні стадії [44, с. 76]:

- перша стадія, фаза напруження, ознаки та симптоми якої проявляються в легкій формі завдяки турботі про себе, наприклад, організації регулярних перерв у роботі. Тривалість цієї стадії може становити від трьох до п'яти років. Напруження має змінний характер, що зумовлене постійними або посилюваними стресовими факторами, що проявляється через такі симптоми:

1) сприйняття психотравмуючих обставин – людина починає оцінювати умови роботи та професійні взаємини як стресогенні;

2) незадоволеність собою – незадоволення своєю професійною діяльністю та роллю в професії;

3) відчуття «пастки» – почуття безвиході, бажання змінити роботу або змінити професійну діяльність загалом;

4) тривога і депресія – посилення тривожності на професійному фронті, зростання нервозності, депресивні настрої.

- у другій стадії, відомій як фаза опору, спостерігається значний емоційний виснаження. Людина втрачає інтерес до роботи та бажання спілкуватися: вона уникає контакту з колегами, дні здаються безкінечними, виникають стійкі фізичні симптоми, такі як втрата енергії та слабкість, особливо в кінці тижня, головні болі вечорами, збільшення роздратованості та схильність до простудних захворювань. Навіть після належного відпочинку або вихідних людина може відчувати себе виснаженою. Тривалість розвитку цієї стадії, як правило, коливається від 5 до 15 років. Це виявляється у таких симптомах:

1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на стосунки на роботі;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – формування байдужості до професійних зв'язків;

3) збільшення економії емоцій – емоційна ізоляція, відчуження, прагнення уникати будь-якої комунікації;

4) зниження обсягу професійних обов'язків – зменшення активності у роботі, бажання витратити мінімум часу на виконання професійних завдань.

- перетворення третьої стадії, а саме фази виснаження, включає можливість появи фізичних та психологічних проблем, таких як виразки і депресія. В цьому етапі особа може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професії та життя. Симптомами є повна втрата інтересу до роботи та життя загалом, емоційна відданість, відчуття втрати енергії. Також можливі порушення пам'яті та уваги, проблеми зі сном. Людина може віддалятися від соціальних контактів. Професійне вигорання є наслідком тривалих професійних стресів середньої інтенсивності, який може розглядатися як

третьій етап стресу за концепцією Г. Сельє. В цій фазі спостерігається стійкий та неконтрольований рівень активності, характерний для даної реакції.

Koval Natasha E. описує такі симптоми «вигорання» [45]:

- емоційний дефіцит – зниження емоційної чутливості через виснаження, скорочення емоційних зусиль у роботі, автоматизація дій і відчуття спустошення при виконанні професійних обов'язків;

- емоційне відчуження – це поява певної емоційної відстані у професійному спілкуванні. Особа може виявляти байдужість до різних ситуацій, не викликаючи жодних позитивних або негативних емоцій. Це не обов'язково ознака початкових проблем у сфері емоцій, не є знаком безособливості, а скоріше є наслідком накопиченого емоційного захисту з часом. Із часом педагог може сприйматися як машина або автомат, що може спричинити негативні наслідки у спілкуванні з іншими. Реагування без емоцій є ключовим симптомом "вигорання", що свідчить про професійну втомленість і може призвести до шкоди в спілкуванні з іншими особами;

- особистісне відчуження– зміни в професійних стосунках, виникнення цинічного ставлення до колег і клієнтів під час виконання робочих обов'язків, а також до самої професії. Людина починає вважати, що робота з людьми є неприємною, не приносить задоволення і не має соціальної значущості;

- фізичні розлади викликані психічними чи емоційними станами, наприклад такі, як зниження самопочуття, розвиток таких фізичних проявів, як порушення сну, біль у голові, проблеми з артеріальним тиском, розлади шлунку, загострення хронічних захворювань.

Білера Н. в своєму дослідженні професійного вигорання у осіб, які працюють в екстремальних умовах, виокремлює психофізичні, емоційні, поведінкові та соціально-психологічні симптоми. На думку дослідника психофізичні симптоми включають постійну втомленість, яка не зникає не лише ввечері, а й вранці після сну, симптом хронічної втоми, відчуття емоційного та фізичного виснаження, зменшення чутливості та реактивності на зміни зовнішнього середовища, відсутність інтересу або страху, загальну

астенію, слабкість, зниження енергії, активності, погіршення біохімічних показників крові та гормонального балансу, часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту, різкі коливання ваги, як у бік зменшення, так і збільшення, повне або часткове безсоння, швидке засипання і відсутність сну вранці або ж проблеми із засинанням та важке пробудження, постійну сонливість і потребу спати протягом дня, задишку або труднощі з диханням під час фізичних чи емоційних навантажень, помітне зниження чутливості до зовнішніх та внутрішніх подразників: погіршення зору, слуху, нюху, дотику, втрата відчуття у тілі, запаморочення, тремтіння [3].

Симптоми емоційного виснаження аналізуються та детально описуються у дослідженнях Красюк Т. та Мандрона В. як виявлення байдужості, нудьги, пасивності та депресії у формі зниження емоційного стану та відчуття пригніченості, збільшена дратівливість на дрібні події, постійне переживання негативних емоцій без явних причин у зовнішній ситуації, таких як вину, невпевненість, образа, підозра та стид, постійна втомленість, втрата почуття гумору, негативізм у праці та особистому житті, почуття розчарування, безсилля, невпевненість, нав'язливі думки про помсту, труднощі з концентрацією, нервовий плач, поганий настрій та песимізм [18].

Поведінкові симптоми прояву синдрому професійного вигорання, як про це пишуть Brunelle E. & Fortin J.-A., виявляються в тому, що робота стає все складнішою, а її виконання більш виснажливим, працівник значно змінює свій графік роботи, починає працювати рано і затримується пізно або, навпаки, починає пізно і завершує рано, незважаючи на об'єктивну необхідність, працівник часто забирає роботу додому, проте вдома не виконує її, керівник ухиляється від прийняття рішень, постійно намагаючись знайти виправдання собі та іншим, виникає почуття безнадійності, зневіри, зменшення ентузіазму до роботи та байдужість до результатів, стає важко виконувати важливі та пріоритетні завдання, замість цього працівник застряє на дрібних деталях, витрачаючи більшу частину часу на автоматичні або елементарні дії, виконуваних без усвідомлення, спостерігається відчуження від

колег, збільшення неадекватної критики, виникає відчуття некомпетентності в професійній діяльності, відчувається постійна нестача енергії та ентузіазму, з'являються проблеми з алкоголем, різке збільшення кількості викурених цигарок або навіть вживання наркотиків [40].

Досліджуючи психологічні прояви професійного вигорання в рамках змін інтелектуального стану, Олійник М. характеризує цей етап втратою інтересу до життя, зникнення бажання працювати, труднощі в збереженні уваги, збільшення почуття нудьги, апатії, віддача переваги стандартним шаблонам і рутині над творчим підходом, цинізм або байдужість до нововведень, формальне виконання роботи [24].

Соціально-психологічні симптоми прояву професійного вигорання, на думку Luqman A., Talwar S., Masood A., Dhir A., проявляються через такі ознаки, як часті нервові зриви, не пояснені спалахи агресії або уникання спілкування, безпідставне занепокоєння та підвищена тривожність, гіпервідповідальність і постійний страх перед невдачею чи неможливістю впоратися з обов'язками, загальна песимістична настанова щодо майбутнього, як у особистому житті, так і в професійних перспективах, втрата ідеалів, надій і професійних планів, відчуття непотрібності та занадто велике почуття відповідальності, відсутність часу або енергії для соціальних контактів, зниження інтересу до хобі та відпочинку, соціальні зв'язки обмежуються лише роботою, відчуття ізоляції, девіантні форми поведінки, наприклад зловживання алкоголем, тютюном, кавою [46].

Боднар А. ідентифікує дві категорії факторів, що призводять до професійного вигорання. До першої групи було віднесено індивідуальні фактори, які на думку дослідника, включають соціально-демографічні характеристики працівника, наприклад такі як вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, рівень освіти та кваліфікації, та особистісні риси, а саме витривалість, стійкість, контроль, самооцінка, рівень тривожності. До другої групи було віднесено організаційні фактори, які включають умови праці, а саме робочі навантаження, нестача часу, тривалість робочого дня, зміст

роботи, кількість клієнтів, складність їх проблем, ступінь контакту з клієнтом, зворотний зв'язок, соціально-психологічні аспекти, взаємини в організації, ставлення до предмета праці [5].

Junça Silva A., Almeida A., Rebelo C., вивчаючи причини розвитку синдрому емоційного вигорання, як складової частини професійного вигорання, виділяють такі категорії факторів [43]:

- економічна нестабільність, складні політичні ситуації, збільшення навантаження в професійній діяльності, соціальний статус професії, рівень соціального захисту, рівень заробітної плати в даній сфері;
- прагнення працювати в обраній організації чи сфері діяльності, ставлення до міжособистісних взаємин у колективі, ефективність праці, мотивація, рівень конфліктності в колективі, задоволеність умовами роботи;
- соціально-демографічні характеристики, такі як вік, стать, досвід професійної діяльності, сімейний стан, та особистісні риси, а саме рівень тривожності, агресивності, фрустрації, ригідності, суб'єктивний контроль.

Anastasiou S. & Belios E. визначають кілька чинників, що сприяють розвитку професійного вигорання [38]:

- схильність до інтроверсії, високий рівень реактивності, твердість, авторитаризм, агресивність, низька самооцінка і самоповага;
- рольовий конфлікт, невизначеність ролі, незадоволеність професійним та особистісним розвитком, низький соціальний статус, стереотипи поведінки за ролями, відчуття відторгнення в референтній групі, негативні гендерні установки;
- несправедливість у взаєминах в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабка організаційна культура, конфлікти всередині організації, брак адміністративної, соціальної та професійної підтримки, обмеження в плануванні, жорсткий контроль, відсутність участі в прийнятті рішень;

- нереалізовані життєві й професійні очікування, незадоволеність процесом самоактуалізації та досягнутими результатами, розчарування в людях або у вибраній професії, знецінення своїх зусиль та втрата сенсу, почуття самотності, відчуття безглуздості діяльності і життя в цілому.

Згідно з дослідженнями Бовдир О., Вельдбрехт О. та Самкової О., професійне вигорання можна поділити на дві частини: зовнішні фактори, пов'язані з особливостями професійної діяльності, та внутрішні фактори, які відносяться до індивідуальних характеристик професіоналів. Автор виділяє низку зовнішніх чинників, що можуть спричинити виснаження та зниження професійної активності. До них дослідник відносить хронічний психоемоційний стрес, спричинений інтенсивним спілкуванням, проблеми в організації праці, зокрема нечітке планування, відсутність необхідного обладнання, а також неструктурована та незрозуміла інформація, надмірна відповідальність за виконувані завдання, погана психологічна атмосфера в робочому середовищі, складний психоемоційний контингент для взаємодії. Внутрішні чинники вигорання включають схильність до емоційної ригідності, інтенсивне сприйняття та емоційне переживання робочих умов, низька мотивація до емоційної залученості в діяльність, моральні деформації та особистісна дезорієнтація [4].

Отже, на основі проведеного теоретичного дослідження, можна визначити психологічні чинники, що сприяють виникненню професійного вигорання, а саме велика відповідальність, дисбаланс між інтелектуально-психологічними ресурсами та морально-матеріальними винагородами, напруженість та конфлікти у педагогічному середовищі, недостатність умов для самовираження та творчості, монотонність діяльності та відсутність ініціативи, відсутність позитивної оцінки та заохочення, відсутність перспектив у роботі та подальшому саморозвитку, нерозв'язані особисті проблеми. У ході проведеного дослідження найбільш поширеними ми виявили зовнішні чинники професійного вигорання, тоді як внутрішні

чинники пов'язані з індивідуальними рисами особистості, ще мало досліджені в роботах сучасних вітчизняних та закордонних авторів. Саме тому, ми вважаємо, що питання, яка з описаних груп психологічних чинників має вирішальний вплив на виникнення професійного вигорання у представників креативних професій, залишається відкритим і потребує подальшої розробки профілактичних заходів для його запобігання.

1.3. Специфіка та психологічні прояви професійного вигорання у представників креативних професій

Професійне вигорання є значним соціально-психологічним феноменом, що набуває дедалі більшої актуальності в умовах сучасного швидкозмінного та стресового світу. Це психоемоційний стан, який розвивається в результаті хронічного стресу на роботі і характеризується виснаженням емоційних, фізичних та психологічних ресурсів особистості. Особливу увагу слід приділити професійному вигоранню представників креативних професій, де вимоги до інтелектуального, емоційного та креативного внеску особистості є надзвичайно високими.

Більшість науковців вказує на те, що актуальність дослідження проявів професійного вигорання у представників креативних професій зумовлена кількома факторами. По-перше, швидкий темп життя і високі вимоги до результатів діяльності в умовах постійного змінювання технологій, медіа-простору та соціальних умов створюють ситуацію, де професіонали часто зазнають інтенсивного стресу та емоційного напруження. У креативних професіях тиск щодо досягнення нових, оригінальних результатів, що сприяє розвитку творчих здібностей, одночасно збільшує ймовірність вигорання.

По-друге, сучасний ринок праці вимагає високої продуктивності і стійкості до стресів, що підвищує вимоги до працівників у креативних сферах. Тим не менш, недостатньо уваги приділяється психоемоційному стану цих професіоналів. Брак ресурсів для самопідтримки, висока

конкуренція та часто низька соціальна підтримка стають додатковими чинниками, що можуть призводити до розвитку вигорання.

По-третє, незважаючи на те, що професійне вигорання є широко вивченим явищем в психолого-педагогічних та соціальних дослідженнях, особливості проявів вигорання у представників креативних професій потребують детального вивчення. Креативні професіонали стикаються з унікальними викликами, пов'язаними з необхідністю постійного генерування нових ідей, емоційним залученням у процес творчості та самовираження, що може призвести до певних психологічних наслідків [37; 57].

Карамушка Л. та Гнускіна Г. пишуть про те, що необхідно розроблювати та впроваджувати профілактичні заходи для збереження психоемоційного здоров'я представників креативних професій, щоб зменшити негативний вплив професійного вигорання на їхнє благополуччя, продуктивність і творчий потенціал [15].

У дослідженнях Кисленко Д. вказується на те, що професійне вигорання, як явище, що виявляється в результаті хронічного стресу на роботі, є важливою проблемою в сучасному світі. Це стосується не лише працівників традиційних професій, а й представників креативних галузей, де робота зазвичай пов'язана з інтелектуальними та емоційними зусиллями. Специфіка креативних професій (письменники, митці, музиканти, дизайнери, маркетологи та інші) полягає в тому, що вони вимагають постійної інтелектуальної та емоційної залученості, а також інноваційного підходу до виконуваних завдань, що робить представників цих професій особливо уразливими до розвитку професійного вигорання [16].

Креативні професії включають сфери, де основна діяльність пов'язана з інтелектуальною та емоційною працею, інноваційним підходом до вирішення завдань та постійною необхідністю створення нового. До таких професій належать митці, письменники, режисери, дизайнерів, маркетологи, архітектори, музиканти тощо. Робота в цих сферах часто вимагає не лише

високого рівня професіоналізму, а й особистісної залученості, що може бути основним чинником розвитку емоційного вигорання.

Основною специфікою креативних професій, як про це пишуть Парасей-Гочер А., Іванова Є. та Мандрик Н., є постійна потреба в інноваціях, досягненні нових результатів, що часто супроводжується значним емоційним навантаженням. Створення нового вимагає емоційної залученості, інтелектуальної та фізичної витривалості. Проте в той самий час на креативних працівників покладаються великий рівень відповідальності, висока конкуренція та вимога постійної самореалізації, що може призводити до хронічної перевантаженості і, як наслідок, до професійного вигорання [27].

Досліджуючи психологічні прояви професійного вигорання у креативних професіях, Пахомов І. пише про те, що професійне вигорання проявляється на різних рівнях: фізичному, емоційному та когнітивному, і у кожному з цих рівнів можна виявити специфічні для креативних професій симптоми [28].

На думку Поджіо Т., працівники креативних професій часто стикаються з численними фізичними симптомами, які є прямим наслідком тривалих інтелектуальних та емоційних навантажень. Ці навантаження, пов'язані з постійною необхідністю генерувати нові ідеї, виконувати складні завдання, часто в умовах високого тиску та термінових дедлайнів, призводять до перенапруження організму, що може виражатися через ряд фізичних розладів. Одним із найбільш поширених симптомів є хронічна втома. Це не просто звичайне почуття втоми, яке можна подолати кількома годинами відпочинку, а стан, коли навіть після тривалого сну людина не відчуває себе відновленою, а її енергійність залишається на низькому рівні [30].

Іншим важливим фізичним симптомом є безсоння, яке часто виникає через надмірне напруження в кінці робочого дня або тижня. Для креативних професіоналів, які працюють із великими обсягами інформації та часто в умовах психоемоційного стресу, відсутність нормалізованого режиму сну

стає хронічною проблемою. В результаті, порушення сну призводить до порушень фізіологічних функцій організму, зокрема ослаблення імунної системи та зниження когнітивної активності.

Також, на думку Сургунд Н., значущим є порушення апетиту, яке є характерним для людей, що переживають стрес, тривогу чи виснаження. Стресовий стан, спричинений високими вимогами в креативних професіях, може призвести до втрати апетиту, або, навпаки, до компульсивного переїдання, як способу справлятися з емоційним перенавантаженням. Обидва ці варіанти мають негативний вплив на фізичний стан людини, оскільки ведуть до порушень нормального харчування, що, у свою чергу, погіршує загальний стан здоров'я та працездатність [33].

Зниження працездатності, на думку Balducci C., Alessandri G., Zaniboni S., Avanzi L., Borgogni L., Fraccaroli F., є ще одним із фізичних наслідків емоційного та інтелектуального вигорання творчої особистості. Креативні працівники часто стикаються з тим, що навіть при високому рівні інтелектуальних здібностей і професійної кваліфікації, вони не здатні реалізувати свій потенціал на належному рівні через відсутність енергії або фізичної витривалості для виконання роботи на високому рівні. У дослідженні також зазначається, що відсутність належного відпочинку і відновлення після інтенсивної діяльності є одним із найбільш значущих чинників, що сприяють розвитку фізичного виснаження. Працівники креативних професій часто ігнорують потребу в регулярному відпочинку через перевантаження робочими обов'язками або через відчуття, що відпочинок є марнуванням часу. Однак, такий підхід призводить до серйозних фізичних та психологічних наслідків, адже відсутність достатнього часу для відновлення сил не дає організму змоги відновити витрачену енергію, що в кінцевому результаті може спричинити хронічне виснаження. Важливою частиною профілактики вигорання є розуміння необхідності балансувати роботу з відпочинком, що дозволяє уникнути подальшого погіршення стану працівників [39].

Емоційне вигорання є складним і багатоаспектним процесом, що виникає через тривале психоемоційне перенавантаження. Як показують дослідження Василик А., Столярук Х. та Булуй А., цей феномен є особливо характерним для працівників креативних професій, де високі вимоги до результатів, постійна необхідність генерувати нові ідеї та інтелектуальна активність призводять до значного стресу. Креативні професії часто вимагають інтенсивної психологічної й емоційної залученості, що накладає відбиток на стан психічного здоров'я працівників [9].

Згідно з дослідженнями Дьоміної Г. та Мельничук О., високі вимоги до результатів роботи, дедлайни та бажання досягти максимальної креативності постійно стимулюють працівників креативних професій до активної діяльності. Проте, тривале перебування в умовах такої постійної напруги без належного відновлення може призвести до емоційного виснаження. Емоційне вигорання у цих працівників часто проявляється в особливому емоційному дистанціюванні від робочих завдань. Це означає, що людина, яка раніше була повністю залучена до своєї професійної діяльності, починає відчувати відчуження, втрату інтересу до того, що раніше приносило задоволення і було значущим [13].

Одна з ключових ознак емоційного вигорання у творчої особистості, як про це пишуть Кульчицька А. та Федотова Т., є почуття безнадійності та зневіри. Працівники, що переживають емоційне вигорання, часто відчують, що їхні зусилля не приносять бажаних результатів. Вони можуть ставити під сумнів свою здатність досягти успіху в своїй професії, навіть коли інші спостерігають їхні досягнення. Така невизначеність щодо результатів їх роботи, особливо коли ці результати є в значній мірі суб'єктивними та оцінюються критично, підсилює відчуття безнадійності [20].

На думку Войтенко О., втрата ентузіазму є ще одним важливим симптомом емоційного вигорання. Людина, що переживає вигорання, часто втрачає захопленість своєю роботою, навіть якщо раніше вона була її джерелом радості та натхнення. Це зниження мотивації може призвести до

значного падіння продуктивності, оскільки творчі люди втрачають здатність зосереджуватись на завданнях, що вимагають від них креативного підходу та новаторства [10].

Одним з найбільш серйозних проявів емоційного вигорання представників творчих професій, на думку Середи О., є деперсоналізація. Цей процес полягає у втраті зв'язку з результатами власної праці, зокрема втрата інтересу до досягнень, якими раніше гордилися. В такому стані людина може сприймати свої досягнення як безглузді або неважливі, що впливає на її самооцінку і професійну ідентичність. У випадку деперсоналізації працівники креативних професій можуть ставати байдужими до якісного виконання своїх завдань, що у довгостроковій перспективі призводить до подальшого посилення симптомів вигорання та негативно впливає на загальну ефективність роботи. Ці психологічні прояви є серйозним сигналом для працівників і організацій про те, що необхідно впроваджувати ефективні стратегії підтримки емоційного здоров'я, профілактики стресу та відновлення, щоб запобігти подальшому розвитку емоційного вигорання та його руйнівному впливу на професійну діяльність і особисте життя [31].

Автор вказує на те, що у креативних професіях когнітивні симптоми вигорання є також значимими та проявляються у вигляді зниження концентрації уваги, труднощів при прийнятті рішень і зменшення здатності до критичного мислення, що знижує якість роботи і може призвести до зменшення творчої продуктивності. Професіонали починають сприймати свою діяльність як рутинну і мало значущу, що призводить до фрустрації.

Когнітивні симптоми вигорання є важливою складовою цього феномену, і вони набувають особливого значення у контексті креативних професій, де інтелектуальні та творчі здібності є основним ресурсом для досягнення результатів. На думку Торби Н., когнітивні симптоми вигорання у працівників креативних професій проявляються в кількох важливих аспектах, серед яких особливо виділяються зниження концентрації уваги, труднощі при

прийнятті рішень і зменшення здатності до критичного мислення. Ці симптоми мають значний вплив на якість роботи, оскільки вони знижують здатність до глибокого аналізу, інноваційного підходу та ефективного розв'язання складних завдань [34].

Зниження концентрації уваги, як пише Брегун-Трачук Л., виступає одним із найбільш очевидних когнітивних симптомів вигорання, який проявляється у працівників креативних професій у вигляді труднощів з фокусуванням на завданнях, необхідних для успішного виконання проектів. Це може проявлятися у вигляді постійних розсіяних думок, втрати здатності зосередитися на деталі або навіть у швидкому втомленні від інтелектуальних навантажень. Креативні спеціалісти, які зіштовхуються з такими труднощами, починають переживати відчуття, що їхні ідеї не відповідають їхнім власним високим стандартам, що призводить до зниження продуктивності та якості роботи [6].

Ще одним важливим когнітивним симптомом, на думку Булах І., є зниження здатності до прийняття рішень. У процесі вигорання працівники часто відчують труднощі при виборі оптимальних варіантів або стратегій для реалізації проектів, що може бути пов'язано з недостатнім емоційним відновленням, коли мозок просто не має ресурсів для гнучкого й швидкого прийняття рішень. Замість того, щоб діяти ефективно та інтуїтивно, люди починають вагаються, що, в свою чергу, може призвести до затримок у роботі та зниження впевненості в своїх рішеннях [7].

Зменшення здатності до критичного мислення також є важливим аспектом когнітивного вигорання. Як пишуть Льошенко О. та Кондратьєва В., критичне мислення передбачає здатність до оцінки різних варіантів та прийняття оптимальних рішень на основі аналізу фактів і ситуацій. Однак у стані вигорання ця здатність ослаблюється, і людина може сприймати свою роботу як менш важливу або навіть рутинну. Такий стан призводить до зменшення інтелектуальної гнучкості, а отже, знижує якість творчої діяльності. Творчі професіонали можуть втратити здатність генерувати нові

ідеї, замість цього обираючи простіші або звичні рішення, що є менш інноваційними та ефективними [22].

Таким чином, проаналізовані когнітивні симптоми не лише негативно впливають на результативність діяльності, а й погіршують відчуття самооцінки та професійної ідентичності працівників. Коли працівник починає сприймати свою діяльність як рутинну, мало значущу або неоригінальну, це призводить до фрустрації, що ще більше поглиблює стан вигорання. В результаті людина може відчувати себе неспроможною до виконання своїх обов'язків на попередньому рівні, що лише збільшує емоційне та когнітивне навантаження. Я вважаю, що когнітивні симптоми вигорання виступають важливим аспектом, який необхідно враховувати при вивченні цього явища у креативних професіях. Вони мають прямий вплив на інтелектуальну продуктивність та здатність до генерації нових ідей, що є основною частиною творчої діяльності. Втрата цих здібностей, у поєднанні з іншими емоційними та фізичними симптомами вигорання, може привести до серйозних наслідків для якості роботи та психічного здоров'я працівників.

Професійне вигорання у представників креативних професій не лише призводить до фізичних, емоційних та когнітивних змін, але й має значні соціальні наслідки, які можуть суттєво вплинути на їхнє соціальне становище та професійну діяльність. Один із найбільш очевидних проявів вигорання в соціальній сфері, на думку Santiago-Torner C., Tarrats-Pons E., Corral-Marfil J.A, є ізоляція від колег та замкнутість у спілкуванні, яка виникає внаслідок емоційного виснаження та відсутності емоційних ресурсів для підтримки здорових міжособистісних зв'язків [56].

Креативні працівники, що стикаються з вигоранням, часто переживають почуття відчуження від своїх колег і партнерів по роботі. Вони можуть почати уникати спільних зустрічей, засідань або навіть щоденних комунікацій, що посилює їхню соціальну ізоляцію. Цей стан може бути спричинений різними факторами, такими як відсутність емоційних сил для

підтримки продуктивного спілкування або прагнення уникнути додаткових стресових ситуацій, пов'язаних із міжособистісними взаєминами.

У дослідженнях Леженіної Л. зазначається, що зниження емоційних ресурсів також має безпосередній вплив на комунікаційні навички. Працівники, що переживають вигорання, часто втрачають здатність до ефективного спілкування, що включає як вербальну, так і невербальну комунікацію. Зменшується терпимість до інших, з'являється знервованість та недовіра, що може призвести до непорозумінь або навіть до конфліктів у колективі. Оскільки робота в креативних сферах часто вимагає тісної співпраці, недостатньо налагоджене спілкування та конфлікти можуть серйозно погіршити атмосферу в колективі та ускладнити виконання проектів [21].

Особливо критичним є те, що проблеми у комунікації та ізоляції можуть ускладнити роботу в команді. Командна робота є невід'ємною частиною багатьох креативних професій, де співпраця, взаємодопомога і взаємна підтримка є необхідними для успішного досягнення результату. Втрата ефективного спілкування та створення бар'єрів між колегами може призвести до значних труднощів у колективній діяльності. Креативні ідеї потребують обговорення, критики і конструктивного діалогу, і коли цей процес порушується через соціальну ізоляцію та відсутність емоційної відкритості, якість результатів може значно погіршитися.

Як наслідок, такі соціальні труднощі можуть ускладнити професійне зростання працівників. Вони можуть відчувати себе непотрібними або непоміченими в колективі, що веде до зниження мотивації, впевненості в собі та відчуття втрати професійної цінності. Це може також вплинути на можливості для кар'єрного розвитку, оскільки працівник, який відчуває ізоляцію, може не брати участь у важливих професійних зустрічах, дискусіях або спільних проектах.

Більш того, соціальні труднощі, спричинені вигоранням, можуть створювати замкнуте коло: ізоляція веде до зменшення можливостей для

професійного зростання, що, в свою чергу, ще більше погіршує емоційний стан працівника, сприяючи загостренню вигорання, що може призвести до того, що працівник почувається не лише емоційно виснаженим, але й соціально відчуженим, що збільшує ризик подальших депресивних станів і психологічних розладів. Ми вважаємо, що соціальні наслідки вигорання у креативних працівників є значущими та можуть мати руйнівний ефект на робочі відносини, професійну діяльність і особистісний розвиток. Важливим аспектом профілактики є не лише емоційне і фізичне відновлення, але й підтримка соціальних зв'язків у колективі, сприяння здоровому спілкуванню та взаємній підтримці, що сприятиме збереженню продуктивності та психічного здоров'я працівників.

Таким чином, професійне вигорання у креативних професіях є серйозною проблемою, яка вимагає уваги як з боку організацій, так і від самих працівників. Важливо розуміти специфіку цього явища та активно впроваджувати профілактичні заходи для збереження емоційного і психічного здоров'я креативних працівників. Дослідження специфіки та психологічних проявів професійного вигорання у представників креативних професій є важливим для розуміння механізмів виникнення та розвитку цього явища. Це знання дозволить створити ефективні стратегії профілактики та підтримки психічного здоров'я працівників в креативних сферах, що є необхідним для їх довготривалого професійного та особистісного розвитку.

Висновки до розділу 1

Проведені теоретичні дослідження дозволяють констатувати, що більшість вчених розглядають професійне вигорання як одну з форм стресу, з яким стикаються педагоги під час виконання своїх професійних обов'язків. Феномен професійного вигорання вивчається в кількох наукових напрямках: у психології стресу, де вигорання розглядається як наслідок стресових факторів; у психології професійної діяльності, де воно визначається як прояв

професійної деформації; та в екзистенційній психології, де вигорання інтерпретується як стан фізичного та психічного виснаження, що виникає через тривале перебування в емоційно виснажливих умовах.

На основі проведеного теоретичного дослідження, можна визначити психологічні чинники, що сприяють виникненню професійного вигорання, а саме велика відповідальність, дисбаланс між інтелектуально-психологічними ресурсами та морально-матеріальними винагородами, напруженість та конфлікти у педагогічному середовищі, недостатність умов для самовираження та творчості, монотонність діяльності та відсутність ініціативи, відсутність позитивної оцінки та заохочення, відсутність перспектив у роботі та подальшому саморозвитку, нерозв'язані особисті проблеми. У ході проведеного дослідження найбільш поширеними ми виявили зовнішні чинники професійного вигорання, тоді як внутрішні чинники пов'язані з індивідуальними рисами особистості, ще мало досліджені в роботах сучасних вітчизняних та закордонних авторів. Саме тому, ми вважаємо, що питання, яка з описаних груп психологічних чинників має вирішальний вплив на виникнення професійного вигорання у представників креативних професій, залишається відкритим і потребує подальшої розробки профілактичних заходів для його запобігання.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МУЗИЧНИХ ПЕДАГОГІВ

2.1. Методи, організація дослідження та особливості формування вибірки

Емпірична частина дослідження була спрямована на дослідження психологічних показників прояву професійного вигорання у музичних педагогів. У дослідженні приймали участь 40 осіб віком від 40 до 50 років, які працюють викладачами музичних шкіл м. Києва. За гендерним фактором у дослідженні домінували жінки, а саме 32 жінки та 8 чоловіків. Дослідження проводилось в рамках он-лайн тестувань та опитувань з метою дотримання безпеки. Всі досліджувані були проінформовані про хід експерименту та надали згоду на подальшу обробку отриманих результатів. В ході експерименту було дотримано законодавство України про захист громадян та їх особистих даних.

Організація дослідження відбувалась у три етапи:

- перший етап (вересень – листопад 2024 року) був присвячений визначенню теми та напрямку дослідження, формулюванню мети, завдань, об'єкту та предмету дослідження, вибору методологічного комплексу. На першому етапі відбувався теоретичний огляд на аналіз літературних джерел, написання 1 розділу роботи та узагальнення наявного для широкого доступу наукового контенту;

- другий етап (грудень 2024 року – лютий 2025 року) ознаменувався проведенням констатувального етапу емпіричного дослідження, відбувалось формування вибірки респондентів та проводилось діагностичне тестування, результати тестування фіксувалися в електронних таблицях Excel та проводилась їх математико-статистична обробка. На другому етапі

дослідження було написано 2 розділ кваліфікаційної роботи та створені додатки з психодіагностичними методиками дослідження;

- третій етап дослідження (березень – травень 2025 року) був присвячений розробці програми психологічних тренінгів з профілактики професійного вигорання у представників креативних професій, а також наданню практичних рекомендації з впровадження тренінгів з профілактики професійного вигорання. В рамках третього етапу дослідження було написано третій розділ роботи та сформульовані загальні висновки.

2.2. Психодіагностичні методики виявлення психологічних проявів професійного вигорання

В рамках емпіричної частини дослідження було застосовано дослідницько-емпіричний блок методів представлений:

- опитувальником МВІ з визначення показників професійного вигорання;
- психодіагностичними методиками визначення рівня емоційного вигорання за авторством В. Бойко;
- методика дослідження професійного вигорання за авторством Дж. Грінберга;
- тест на визначення професійної стресостійкості;
- методика визначення соціально-психологічного клімату в колективі за авторством Т. Лірі, Г. Лефоржем, Р. Сазек.

Опитувальник МВІ з визначення показників професійного вигорання розроблений на основі тривимірної моделі К. Маслач та С. Джексон, та призначений для діагностики емоційного виснаження, деперсоналізації та успішності професійної діяльності. Тест включає 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з виконанням професійної діяльності. Методика складається з трьох шкал:

Емоційне виснаження – відображає ступінь емоційного напруження, пов'язаного з професійною діяльністю. Високі значення за цією шкалою свідчать про пригніченість, апатію, значну втому та емоційне спустошення. За результатами методики респондент може отримати від 1 до 54 балів.

Деперсоналізація – цей термін відображає взаємодію зі співробітниками на роботі та загальне відчуття самоідентифікації в контексті професійної діяльності. Високий рівень цього явища вказує на формальне і відсторонене спілкування з іншими особами, а також на відчуття несправедливості у поведженні зі сторони керівництва. Під час проходження тестування за цим методом, особа може набрати від 1 до 30 балів.

Редукція особистих досягнень – ця шкала визначає рівень загального оптимізму, впевненості у власних силах, здатності долати труднощі, а також позитивного ставлення до професійної діяльності та колег. За методикою респондент може набрати від 1 до 48 балів. Оскільки шкала має зворотний характер, вищі показники свідчать про нижчий рівень редукції особистих досягнень. Більш детально особливості застосування методики МВІ представлені у додатку А.

Методика Бойка В. є одним із поширених інструментів для діагностики емоційного вигорання, особливо серед представників креативних професій, зокрема музикантів, художників, письменників, дизайнерів. Вона дає змогу визначити ступінь вираженості трьох фаз вигорання: напруження, резистенції та виснаження. Дана методика забезпечує всебічний аналіз синдрому емоційного вигорання. Оцінка кожного симптому проводиться в межах від 0 до 30 балів. Вона дозволяє виявити ключові прояви вигорання за відповідними шкалами, охоплюючи такі аспекти, як реакція на зовнішні та внутрішні чинники, стратегії психологічного захисту й стан нервової системи.

Отримані кількісні показники відображають ступінь вираженості кожної фази вигорання. Аналізуючи значення та числові показники для

різних стадій вигорання, можна надати повну оцінку психологічного стану об'єкта дослідження, характеристик та ознаки якої наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Складники емоційного вигорання та їх характеристики

Складник емоційного вигорання	Характеристика та ознаки
Напруження	<ul style="list-style-type: none"> – переживання складної життєвої ситуації, незадоволення собою та своїм життям, – прояви тривоги та стану депресії, – відчуття непотрібності та замкнутості
Резистенція	<ul style="list-style-type: none"> – неадекватне емоційне реагування на подразники, моральна, психологічна та емоційна дезорієнтація при виконанні професійних завдань, – неможливість сконцентруватися на конкретному завданні, різке перемикавання з одного виду діяльності на інший, – ігнорування виконання професійних обов'язків
Виснаження	<ul style="list-style-type: none"> – дефіцит в прояві емоцій, – замкнутість, відстороненість від оточуючих, ігнорування колег, деперсоналізація, психосоматичні порушення

Результати діагностики за методикою Бойко В. є основою для подальших заходів, спрямованих на зниження чинників ризику емоційного вигорання в професійному середовищі. Процедура обстеження полягала у наступному: кожен учасник проходить тестування в режимі онлайн за наданим посиланням, після чого робив скрін результатів тестування, які видавалися автоматично після закінчення тестування. Основна увага зосереджується на самооцінці вираженості симптомів, що здійснюється шляхом підрахунку балів і їхнього зіставлення з ключем. Відповідно до інструкції, випробуваним пропонується серія тверджень, щодо яких вони висловлюють свою думку. Якщо респондент погоджується з твердженням, він позначає його у бланку відповідей знаком плюсу або позначкою так, у разі незгоди – знаком мінуса або відповіддю ні. Усього передбачено 36 тверджень. Повний текст методики та алгоритм обробки результатів подано в додатку Б.

Методика дослідження професійного вигорання, розроблена Дж. Грінбергом, є інструментом для оцінки психологічного стану людини в умовах професійної діяльності. Вона складається з 10 запитань, спрямованих на виявлення ознак емоційного та фізичного виснаження, що можуть бути наслідком тривалого впливу стресових чинників на робочому місці.

Дослідження за цією методикою дозволяє визначити рівень відчуття підвищеної відповідальності, тривожності, незадоволеності собою, а також ступінь знесилення та дефіциту енергії. Отримані результати допомагають оцінити, наскільки глибоким є професійне вигорання у респондента, що може слугувати основою для подальших коригувальних заходів.

За рівнем вираженості проявів професійне вигорання поділяється на три основні категорії:

- високий рівень – характеризується значним емоційним виснаженням, втратою інтересу до професійної діяльності, відчуттям безпорадності та зниженням мотивації до роботи;
- середній рівень – супроводжується періодичним виникненням емоційної втоми, зниженням задоволеності роботою, нестабільністю настрою та підвищеною дратівливістю;
- низький рівень – вказує на незначні або несистематичні прояви професійного вигорання, що не мають значного впливу на загальний емоційний стан і продуктивність.

Методика може бути використана для діагностики професійного вигорання в різних сферах діяльності, що дає можливість своєчасно виявити проблему та розробити ефективні стратегії її подолання.

Детально всі аспекти методики дослідження професійного вигорання за Дж. Грінбергом представлені у додатку В.

Тест на визначення професійної стресостійкості спрямований на оцінку рівня самоконтролю, емоційної стабільності респондентів, а також схильності до імпульсивних і спонтанних дій у стресових ситуаціях. Він

дозволяє визначити, наскільки людина здатна регулювати свою поведінку в умовах емоційного напруження.

Респондентам пропонується бланк із 10 твердженнями, на які необхідно відповісти у форматі «так» або «ні». Позитивна відповідь («так») обирається, якщо твердження відповідає особистому досвіду респондента, а негативна («ні») – якщо воно йому не властиве. Рівні професійної стресостійкості визначаються за наступною градацією:

- високий рівень свідчить про здатність людини зберігати спокій і контролювати власні емоції в умовах стресу, такі особи зазвичай не схильні до дратівливості, не звинувачують себе чи інших у складних ситуаціях та демонструють емоційну стійкість;
- помірний рівень означає, що людина не завжди адекватно реагує на стрес, може контролювати свої емоції у звичайних обставинах, проте інколи навіть незначні труднощі можуть призводити до втрати рівноваги та підвищеної емоційної реактивності;
- слабкий рівень характерний для осіб, які відчують значну перевтому та емоційне виснаження, часто втрачають самоконтроль у стресових ситуаціях і не можуть ефективно керувати своїми емоціями. Таким людям рекомендується розвивати навички саморегуляції для підвищення стресостійкості.

Докладний опис тесту подано у додатку Г.

Однією з *методик для діагностики соціально-психологічного клімату в колективі* є тест, розроблений Тімоті Лірі. Застосування цієї методики дає змогу не лише виявити наявні проблеми в команді, але й вчасно запобігти виникненню професійного вигорання, конфліктів і зниженню морального духу серед працівників. Вона дозволяє виявити тип міжособистісних відносин між членами колективу, з'ясувати, чи є в групі довіра, підтримка, ефективне управління, а також визначити, як ці фактори впливають на робочі результати та загальний стан колективу. Детально всі питання тесту,

інструкція з його проходження та посилання на електронні ресурси для тестування представлені у додатку Д.

Таким чином, всі представлені у дослідженні методики є загальноприйнятими при проведенні психодіагностики, валідні, надійні та носять науковий характер.

2.3. Результати дослідження психологічних показників прояву професійного вигорання у викладачів музичних шкіл

В результаті дослідження показників професійного вигорання розроблений на основі тривимірної моделі К. Маслач та С. Джексон за опитувальником МВІ ми отримали, що показники емоційного виснаження у 40 досліджуваних представників креативних професій знаходяться на високому рівні прояву (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Відсоткові співвідношення складових показників професійного вигорання у представників креативних професій (n=40) за опитувальником МВІ

Субшкала тесту	Кількість (%) осіб		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	36 (90%)	4 (10%)	-
Деперсоналізація	28(70%)	10 (25%)	2 (5%)
Успішність в професійній діяльності (редукція професійних досягнень)	23 (57,5%)	12 (30%)	5 (12,5%)

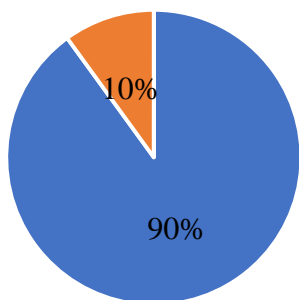
Лише 4 (10%) змогли набрати по 22, 20, 21 та 23 бали, що вказує на середній рівень прояву емоційного виснаження, в той час як всі інші 36 (90%) досліджуваних показали 25 і більше балів, що вказує на високий прояв досліджуваного показника.

Так як емоційне виснаження відображає ступінь емоційного напруження, пов'язаного з професійною діяльністю, то високі значення за цією шкалою свідчать про пригніченість, апатію, значну втому та емоційне

спустошення у досліджуваній групі, що ми можемо пояснити обставинами війни в нашій країні, яка для педагогів викликала значні проблеми в емоційному стані, що призвело до професійного вигорання.

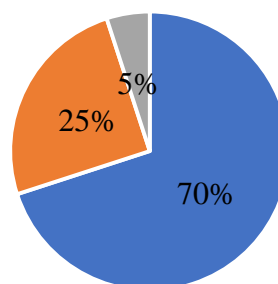
Деперсоналізація у досліджуваних викладачів музичних шкіл виявлена на також у більшості досліджуваних, а саме у 28 (70%) осіб, виявлена на високому рівні, що вказує на формальне і відсторонене спілкування з колегами, а також на відчуття несправедливості у поводженні зі сторони керівництва. У 10 (25%) досліджуваних даний показник виявлено на середньому рівні прояву, і лише 2 (5%) особи мають добру взаємодію зі співробітниками на роботі та загальне

Емоційне виснаження



- високий рівень
- середній рівень
- низький рівень

Деперсоналізація



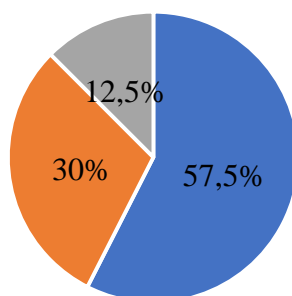
- високий рівень
- середній рівень
- низький рівень

відчуття самоідентифікації в контексті професійної діяльності, на що вказує низький рівень прояву деперсоналізації (рис. 2.1.).

(а)

(б)

Редукція професійних досягнень



- високий рівень
- середній рівень
- низький рівень

(в)

Рис. 2.1. Відсоткові співвідношення прояву субшкал професійного вигорання: емоційне виснаження (а), деперсоналізація (б), редукція (в) у музичних педагогів (n=40) за опитувальником МВІ

Редукція професійної діяльності визначається за оберненою шкалою, тому вищі показники свідчать про нижчий рівень редукції особистих досягнень. Тобто більшість досліджуваних, а саме 23 (57,5%), мають проблеми в колективі зі спілкуванням та проявами емоційного та професійного ставлення. Серед досліджуваної вибірки виявлено лише 5 осіб (12,5%), які набрали найменшу кількість балів, що вказує на їх високий рівень загального оптимізму, впевненості у власних силах, здатності долати труднощі, а також позитивного ставлення до професійної діяльності та колег.

Аналізуючи кількісні показники прояву емоційного вигорання ($X_c \pm m = 35,29 \pm 1,23$) можемо говорити про те, що вони значно перевищують нормативні значення та мають дуже значне поле для варіювання в межах 22%, що для психологічних досліджень є достатньо високим критерієм. Ми це пояснює тим фактом, що найменший рівень прояву емоційного вигорання виявлений на рівні 20 балів, в той час як найвищий становить 49 балів при максимально можливих 54 балах (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

Кількісні показники професійного вигорання у музичних педагогів (n=40) за опитувальником МВІ

Субшкала тесту	Середнє арифметичне та його помилка	Стандартне відхилення	Норма	Максимальна кількість балів
	$X_c \pm m$	S		
Емоційне виснаження	35,29±1,23	7,71	19,73	54
Деперсоналізація	15,63±1,10	6,86	7,78	30

Редукція професійних досягнень	35,22±0,73	4,53	32,93	48
--------------------------------	------------	------	-------	----

Бали, отримані за субшкалою деперсоналізації ($X_{с\pm m} = 15,63\pm 1,10$) у досліджуваних перевищують норму майже вдвічі та вказують на значні проблеми з професійними відносинами з колегами. Наші досліджувані значно втомились від свого оточення на роботі та потребують додаткової емоційної розрядки чи психологічної підтримки. За показником деперсоналізації професійного вигорання були отримані значні варіювання даних від 5 до 26 балів при 30 максимально можливих балах, що вказує на неоднорідність досліджуваної вибірки та необхідності розподілення досліджуваних на підгрупи.

Кількісні показники успішності професійної діяльності загалом по групі досліджуваних на середньому рівні прояву дещо перевищує норму ($X_{с\pm m} = 35,22\pm 0,73$), але цей показник не такий значний як в субшкалах емоційного виснаження та деперсоналізації. Тобто наші досліджувані вважають себе успішними професіоналами, які вже змогли отримати великий досвід професійних досягнень. Слід відмітити, що за даною шкалою спостерігається найменший рівень варіювання показників по вибірці – 13%, що є нормальним для психодіагностичних досліджень.

Візуально отримані середні показники професійного вигорання за шкалою МВІ та їх порівняння з нормативними показниками представлені на рисунку 2.2.

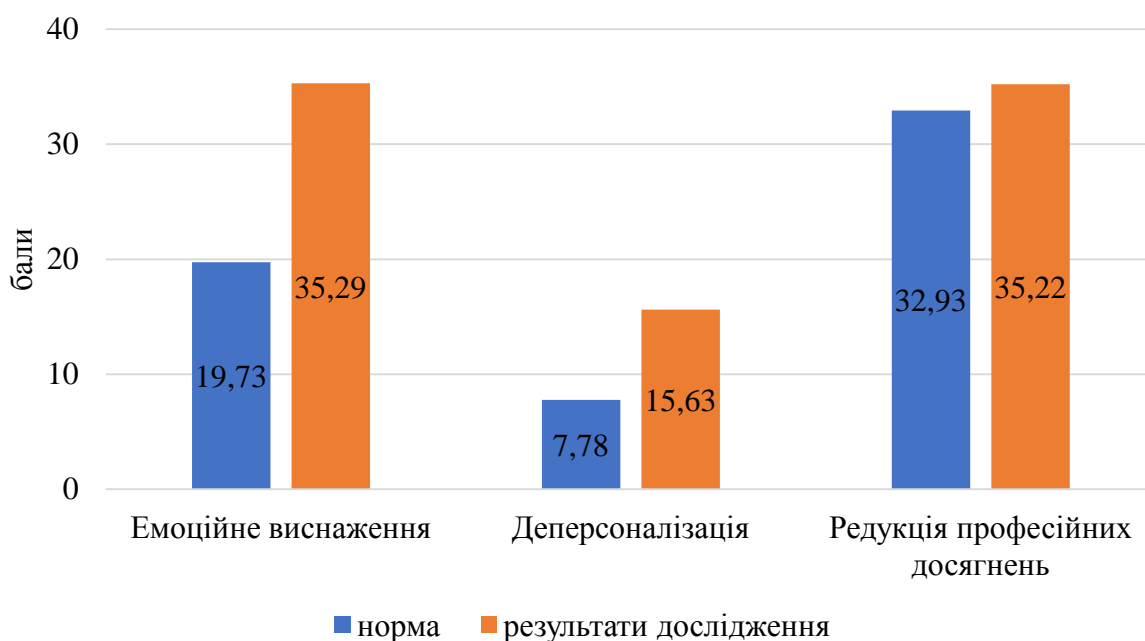


Рис. 2.2. Середні значення показників професійного вигорання у музичних педагогів (n=40) за опитувальником МВІ

Наступним етапом нашого дослідження стала діагностика емоційного вигорання за методикою Бойко В., яка дала змогу визначити прояви в досліджуваній групі представників ступінь вираженості трьох фаз вигорання: напруження, резистенції та виснаження.

Аналізуючи індивідуальні показники професійного вигорання у досліджуваних педагогів, можемо говорити про те, що більшість із них знаходиться на середньому рівні прояву всіх складових компонентів, а саме напруження – 50%, резистенція – 57,5%, виснаження – 50% (табл. 2.4.).

При цьому виявлена достатньо велика кількість досліджуваних з високим рівнем прояву професійного вигорання, що вказує на значний вплив професійних навантажень, емоційного виснаження та відсутності ефективних механізмів подолання стресу, що може свідчити про недостатню підтримку з боку керівництва, невідповідність між очікуваннями та реальністю професійної діяльності, а також низький рівень ресурсів для відновлення.

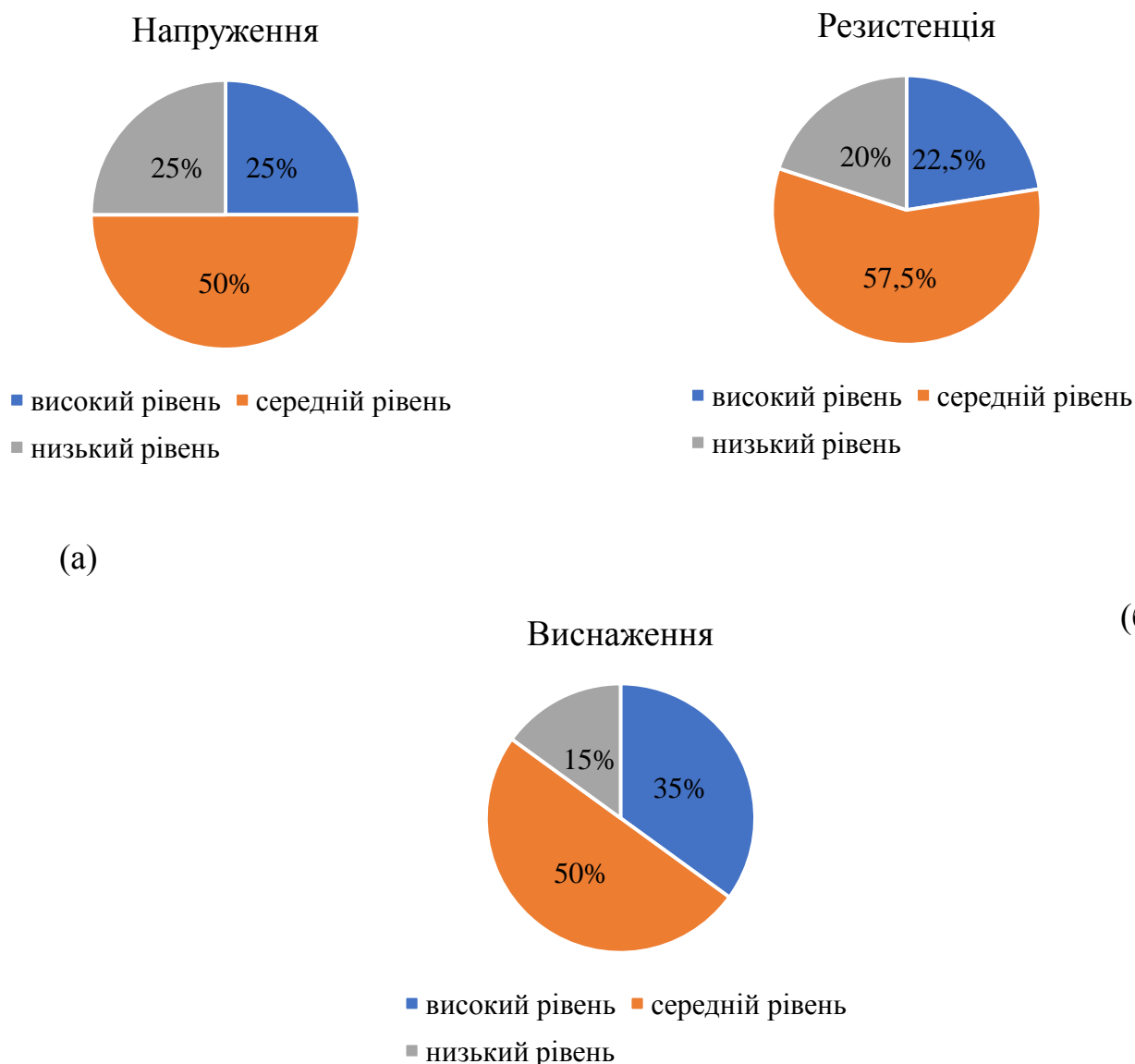
Таблиця 2.4.

Відсоткові співвідношення складових показників професійного вигорання (n=40) за методикою В.Бойко

Субшкала тесту	Кількість (%) осіб		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Напруження	10 (25%)	20 (50%)	10 (25%)
Резистенція	9 (22,5%)	23 (57,5%)	8 (20%)
Виснаження	14 (35%)	20 (50%)	6 (15%)

Симптоми з високими проявами професійного вигорання належать до домінуючих у фазі або в усьому синдромі емоційного вигорання. Вони проявляються у широкому діапазоні настроїв і вчинків фахівця в процесі спілкування. Отже, у подальших дослідженнях саме для цієї вибірки з високими рівнями професійного вигорання слід розробляти та впроваджувати спеціальні програми психологічної терапії.

Візуально отримані результати показані на рисунку 2.3.



(в)

Рис. 2.3. Відсоткові співвідношення прояву субшкал професійного вигорання: напруження (а), резистенція (б), виснаження (в) у музичних педагогів (n=40) за методикою В.Бойко

Аналізуючи кількісні показники прояву професійного вигорання за методикою В. Бойко, ми бачимо що у порівнянні з нормами в середньому по групі досліджуваних всі знаходяться на середньому рівні (табл. 2.5.).

Таблиця 2.5.

Кількісні показники професійного вигорання (n=40) за методикою В. Бойко

Субшкала тесту	Середнє арифметичне та його помилка	Стандартне відхилення	Норма	Максимальна кількість балів
	$X_c \pm m$	S		
Напруження	52,58±2,94	18,36	36 і менше балів	120
Резистенція	49,83±2,33	14,53		120
Виснаження	57,25±2,67	16,69		120

Але при цьому слід акцентувати увагу на стандартному відхиленні, яке варіюється в межах 30-40%, що є дуже великим показником та свідчить про неоднозначність досліджуваної вибірки за показниками професійного вигорання та потребує подальшого перерозподілу досліджуваних для проведення психотерапевтичних занять.

Середні показники по групі не перевищують 60 балів, що вказує на те, що фази професійного вигорання ще не сформовані, але представлені на дуже

високому рівні формування. У порівнянні з нормами, які вказують на відсутність прояву симптома, спостерігаємо значне перевищення показника у 36 балів (рис. 2.4.).

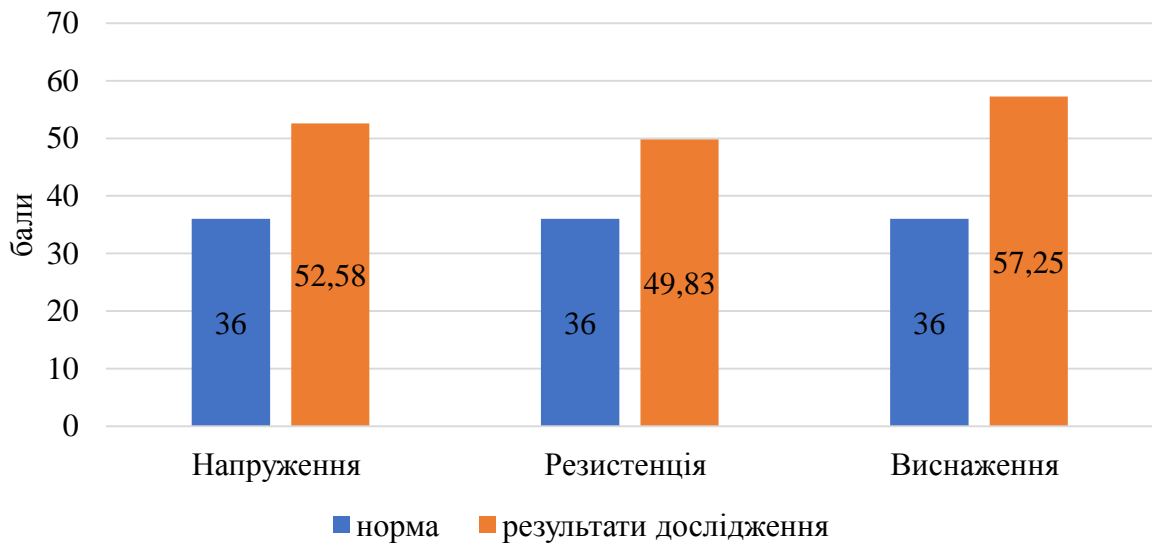


Рис. 2.4. Середні значення показників професійного вигорання у музичних педагогів (n=40) за методикою В.Бойко

Дослідження показників прояву професійного вигорання за окремими симптомами прояву даного фактору не проводилось.

Наступна методика дослідження, використана на етапі констатувального експерименту, стала методика дослідження професійного вигорання, розроблена Дж. Грінбергом. Дослідження за цією методикою дозволило нам визначити рівень відчуття підвищеної відповідальності, тривожності, незадоволеності собою, а також ступінь знесилення та дефіциту енергії (табл. 2.6.).

Таблиця 2.6.

Відсоткові співвідношення складових показників професійного вигорання (n=40) за методикою Дж. Грінберга

Рівень прояву	Кількість досліджуваних	% від загальної кількості
Високий	26	65%
Середній	10	25%
Низький	4	10%

Показники, отримані за методикою Дж. Грінберга відповідають тим, що були отримані раніше за методиками МВІ та Бойко В. Аналізуючи індивідуальні особливості прояву професійного вигорання, приходимо до висновку, що серед всієї вибірки формується стабільна група із 26 осіб – 65% від всієї кількості респондентів, які проявляють високі показники професійного вигорання та мають значні прояви варіювання у складових досліджуваного фактору. Високий рівень професійного вигорання характеризується значним емоційним виснаженням, втратою інтересу до професійної діяльності, відчуттям безпорадності та зниженням мотивації до роботи.

Це все свідчить про нестабільність даного контингенту та потребує застосування до цих осіб програми психологічних тренінгів з профілактики професійного вигорання (рис. 2.5.).

Окрім цього, виявлена група із 4 (10%) осіб, які стабільно за всіма трьома методиками демонструють найнижчі показники, що вказує на незначні або несистематичні прояви професійного вигорання, що не мають значного впливу на загальний емоційний стан і продуктивність цих осіб.

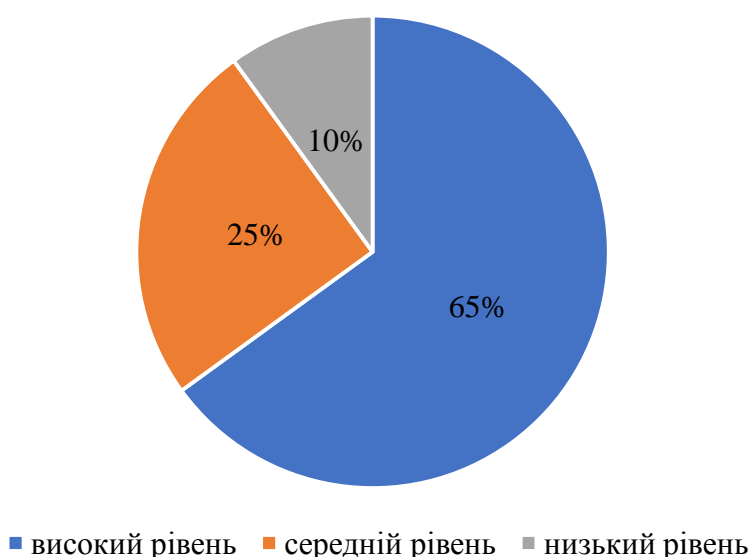


Рис. 2.5. Відсоткові співвідношення прояву професійного вигорання у музичних педагогів (n=40) за Дж. Грінберга

Отримані кількісні показники дозволили нам оцінити, наскільки глибоким є професійне вигорання у досліджуваних, що може слугувати основою для подальших коригувальних заходів. Виявлено, що середній показник професійного вигорання по групі досліджуваних становить $X_s \pm m = 15,10 \pm 0,61$, що вказує на високий рівень прояву професійного вигорання, який супроводжується періодичним виникненням емоційної втоми, зниженням задоволеності роботою, нестабільністю настрою та підвищеною дратівливістю.

Проведений у дослідженні тест на визначення професійної стресостійкості був спрямований на оцінку рівня самоконтролю, емоційної стабільності респондентів, а також схильності до імпульсивних і спонтанних дій у стресових ситуаціях. Він дозволив нам визначити, наскільки людина здатна регулювати свою поведінку в умовах емоційного напруження.

Таблиця 2.7.

Відсоткові співвідношення професійної стресостійкості (n=40)

Рівень прояву	Кількість досліджуваних	% від загальної кількості
Високий	10	25%
Середній	16	40%
Низький	14	35%

Високий рівень професійної стресостійкості виявлений у 25% досліджуваних та свідчить про здатність цих осіб зберігати спокій і контролювати власні емоції в умовах стресу, такі особи зазвичай не схильні до дратівливості, не звинувачують себе чи інших у складних ситуаціях та демонструють емоційну стійкість (рис. 2.6.).

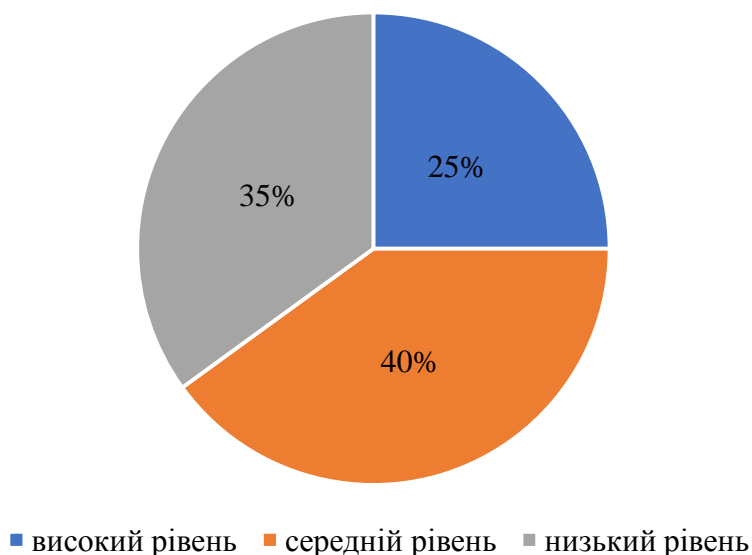


Рис. 2.6. Відсоткові співвідношення професійної стресостійкості у музичних педагогів (n=40)

40% досліджуваних проявили помірний рівень професійної стресостійкості, що вказує на те, що ці досліджувані не завжди можуть адекватно реагувати на стрес, контролювати свої емоції у звичайних обставинах. Слабкий рівень професійної стресостійкості характерний для 14 осіб (35%), які відчують значну перевтому та емоційне виснаження, часто втрачають самоконтроль у стресових ситуаціях і не можуть ефективно керувати своїми емоціями. Таким людям рекомендується розвивати навички саморегуляції для підвищення стресостійкості.

За кількісними показниками досліджувані в середньому по групі проявили рівень професійної стресостійкості $X_{с\pm m} = 6,20 \pm 0,36$ із 9 можливих балів, що вказують на помірний рівень здатності до самоконтролю під час стресу.

Використовуючи методику визначення соціально-психологічного клімату в колективі за авторством Т. Лірі, Г. Лефоржем, Р. Сазек на ми було виявлено, що в колективі переважають певні соціально-психологічні тенденції, які впливають на рівень комфортності спільної діяльності, міжособистісні стосунки та загальну ефективність роботи. Зокрема, було

встановлено відсотковий розподіл типів міжособистісних відносин в колективі у досліджуваних (табл. 2.8.).

Таблиця 2.8.

Відсоткові співвідношення типів міжособистісних відносин(n=40) типом міжособистісних відносин

Тип відносин	Кількість досліджуваних	% від загальної кількості
Авторитарний	2	5%
Егоїстичний	6	15%
Агресивний	3	7,5%
Підозрілий	5	12,5%
Підпорядковуючий	6	15%
Залежний	7	17,5%
Доброзичливий	4	10%
Альтруїстичний	7	17,5%

Аналізуючи отримані показники, можемо говорити про те, що найбільша кількість осіб проявили залежний (17,5%) та альтруїстичний (17,5%) тип взаємовідносин з іншими особами. Це характеризує цих досліджуваних як делікатних, відповідальних, безкорисних, добрих, здатний підтримати та заспокоїти інших людей, безпорадних, довірливих, потребуючих допомоги, ввічливих, схильних до тривоги з приводу дрібниць. З точки зору професійного вигорання саме такі особи в першу чергу і підпадають під емоційні виснаження (рис. 2.7.).

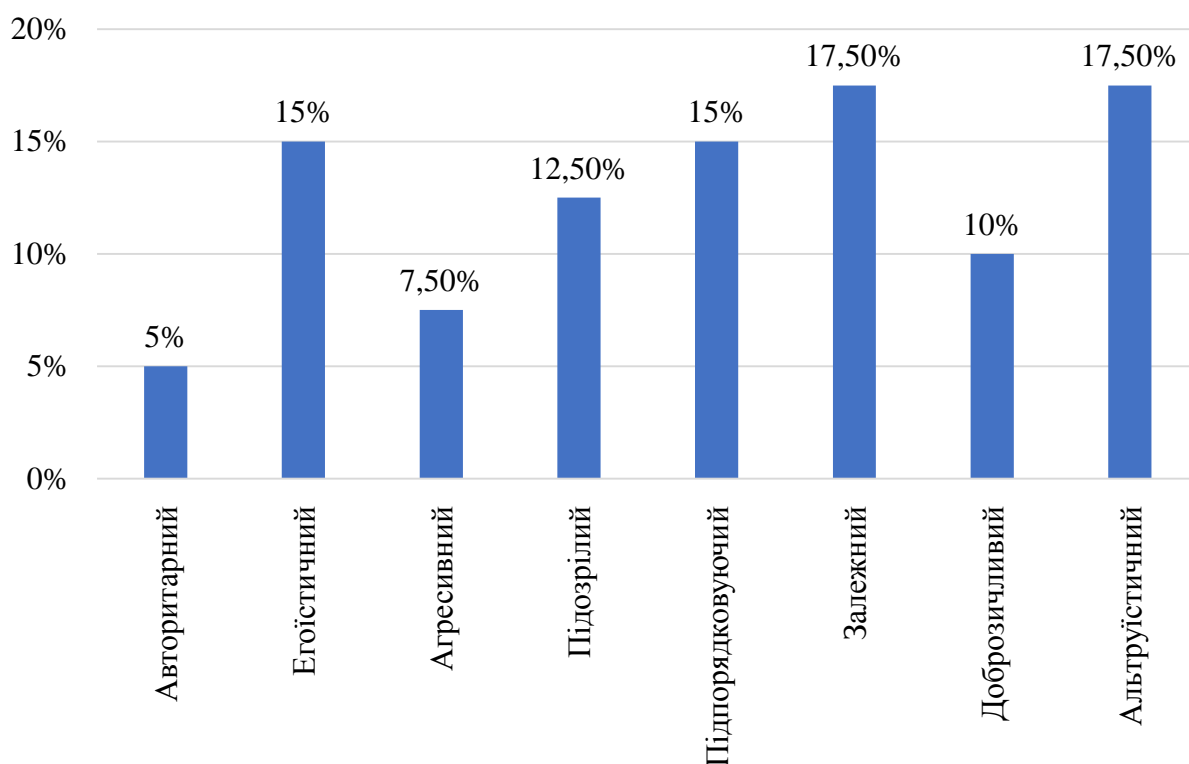


Рис. 2.7. Відсотковий розподіл за типом міжособистісних відносин за шкалою Т. Лірі

На другому місці посіли такі типи взаємовідносин, як егоїстичний (15%), підпорядковуючий (15%) та підозрілий (12,5%). Ця група досліджуваних проявила такі особисті характеристики, як зосередженість на власних інтересах, суперництво, незалежність, самозакоханість, зарозумілість, хвалькуватість, слабовільність, покірність, сором'язливість, образливість, злопам'ятність, критичність, схильний сумніватися і недовіряти, виражати своє невдоволення через агресивні висловлювання. Аналізуючи у цих досліджуваних показники прояву професійного вигорання, приходимо до висновку, що ці досліджувані мали високий рівень прояву даного фактору за всіма психодіагностичними методиками.

В дещо меншій кількості залишились педагоги, які проявили схильність до авторитарного (5%) та агресивного (7,5%) типу формування взаємовідносин з іншими особами. Для цієї групи досліджуваних є характерним самовпевненість, рішучість, енергійність, схильність до

лідерства, ворожість, вимогливість, іронічність, схильність до звинувачень оточуючих, дратівливість, жорстокість.

Таким чином, проведений аналіз міжособистісних відносин у викладачів музичних шкіл відносно прояву у них показників професійного вигорання свідчить, що найбільш актуальними для цих осіб є залежний (17,5%), альтруїстичний (17,5%), егоїстичний (15%), підпорядковуючий (15%) та підозрілий (12,5%) типи взаємовідносин з іншими особами в колективі.

Висновки до розділу 2

Емпірична частина дослідження, представлена у 2 розділі, була спрямована на вивчення основних показників прояву професійного вигорання у музичних педагогів. У дослідженні приймали участь 40 осіб віком від 40 до 50 років, які працюють викладачами музичних шкіл м. Києва. Організація дослідження відбувалась у три етапи. Всі представлені у дослідженні методики є загальноприйнятими при проведенні психодіагностики, валідні, надійні та носять науковий характер.

Аналізуючи кількісні показники прояву емоційного вигорання за методикою МВІ ($35,29 \pm 1,23$) можемо говорити про те, що вони значно перевищують нормативні значення; бали, отримані за субшкалою деперсоналізації ($15,63 \pm 1,10$) перевищують норму майже вдвічі та вказують на значні проблеми з професійними відносинами з колегами. Кількісні показники прояву професійного вигорання за методикою В. Бойко вказують на те, що у порівнянні з нормами в середньому по групі досліджуваних всі знаходяться на середньому рівні.

Показники, отримані за методикою Дж. Грінберга відповідають тим, що були отримані раніше за методиками МВІ та Бойко В. Виявлено, що середній показник професійного вигорання по групі досліджуваних становить $15,10 \pm 0,61$, що вказує на високий рівень прояву професійного вигорання.

За кількісними показниками досліджувані в середньому по групі проявили рівень професійної стресостійкості $6,20 \pm 0,36$ із 9 можливих балів, що вказують на помірний рівень здатності до самоконтролю під час стресу.

Проведений аналіз міжособистісних відносин у музичних педагогів відносно прояву у них показників професійного вигорання свідчить, що найбільш актуальними для цих осіб є залежний (17,5%), альтруїстичний (17,5%), егоїстичний (15%), підпорядковуючий (15%) та підозрілий (12,5%) типи взаємовідносин з іншими особами в колективі.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ З ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРЕДСТАВНИКІВ КРЕАТИВНИХ ПРОФЕСІЙ

3.1. Структура та зміст психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання у представників креативних професій

Професійне вигорання (або емоційне вигорання) є серйозною проблемою для багатьох працівників, зокрема у представників креативних професій. Ці професії вимагають високої емоційної і творчої залученості, що часто призводить до значного навантаження на психоемоційний стан працівників, виснаження і втрати мотивації. Тривала професійна діяльність, пов'язана з високими вимогами до креативності, інноваційності та самовираження, може стати чинником розвитку професійного вигорання, що, у свою чергу, значно знижує ефективність роботи, творчий потенціал і загальне психоемоційне благополуччя.

Актуальність розробки та впровадження програми психологічного тренінгу полягає у необхідності запобігання професійному вигоранню, яке може мати руйнівний вплив не лише на індивідуальне психічне здоров'я, а й на результати роботи в креативних сферах. Програма тренінгу дозволяє створити умови для усвідомлення факторів ризику та розвитку здорових стратегій, що сприяють підтриманню емоційної рівноваги та збереженню високої творчої активності у професійному середовищі.

Особливо важливим є те, що представники креативних професій часто працюють в умовах високої конкуренції, постійних змін і необхідності швидкого пристосування до нових вимог. Вони також можуть бути схильні до самоцінності через свою творчу діяльність, що збільшує ймовірність виникнення емоційного виснаження. Зважаючи на ці фактори, ефективні програми психологічної підтримки, спрямовані на профілактику вигорання,

стають важливим інструментом для підтримки не лише психоемоційного благополуччя, а й творчого потенціалу працівників.

Запровадження тренінгів з профілактики професійного вигорання забезпечить створення умов для зниження рівня стресу, розвитку стійкості до професійних труднощів та підвищення рівня задоволення від роботи, що в кінцевому підсумку позитивно вплине на якість результатів у сфері креативних професій.

У представленому дослідженні було проаналізовано велику кількість наявних для широкого доступу програм психологічної терапії, корекції, тренінгів з профілактики професійного чи емоційного вигорання, на основі яких було визначено основні цілі застосування на практиці таких ресурсів:

- підвищення рівня емоційної саморегуляції учасників програми;
- покращення практичного використання знань з психології у повсякденній професійній діяльності представників креативних професій;
- проведення професійної психологічної реабілітації для представників креативних професій, чия діяльність піддається емоційному перенапруженню, що може призвести до розвитку синдрому емоційного вигорання;
- надання практичної допомоги учасникам програми заходів з профілактики і подолання синдрому емоційного вигорання;
- ознайомлення представників креативних професій з необхідною психологічною інформацією та розвиток навичок попередження і подолання тимчасових труднощів у процесі професійної діяльності;
- сприяння формуванню та підтриманню позитивних, оптимістичних установок і цінностей, розвиток загальної стресостійкості, толерантності до емоційного вигорання як у відношенні до себе, так і до інших, а також до власної професійної діяльності та життя в цілому.

Ми пропонуємо застосувати наступний тренінг з профілактики професійного вигорання у представників креативних професій, який триває 2–3 години та проводиться в групі з 4–10 осіб. Учасники відбираються серед

представників креативних професій, які виявляють симптоми професійного або емоційного вигорання. Обираємо групову форму проведення тренінгу, а саме колове розташування учасників із можливістю вільного переміщення по залу під час виконання вправ у підгрупах.

Мета тренінгу:

1. Запобігання психологічному виснаженню представників креативних професій.
2. Ознайомлення учасників із техніками подолання та профілактики професійного та емоційного вигорання.
3. Збір даних для розробки корпоративних заходів, спрямованих на покращення соціально-психологічного клімату та створення комфортного робочого середовища для представників креативних професій.

Завдання тренінгу:

1. Мінімізація проявів професійного вигорання серед творчих працівників.
2. Розробка заходів з профілактики професійного вигорання методом мозкового штурму.
3. Посилення згуртованості колективу та покращення командної взаємодії.

Хід тренінгу

1. Вступ: привітання учасників; ознайомлення з темою та метою тренінгу; оголошення ключових понять, що використовуватимуться під час занять; обговорення формату та принципів роботи в групі. *Приклад вступного слова ведучого: «Рада вітати вас! Сьогодні ми зосередимося на тому, щоб трохи розслабитися, відпочити, виконати цікаві вправи та, найголовніше, знайти ефективні способи профілактики емоційного вигорання.»*

2. Встановлення правил роботи групи: обговорення важливості правил для комфортної та продуктивної взаємодії; винесення на обговорення таких принципів (довірче спілкування; відкритість і щирість у межах групи;

принцип «тут і тепер» (зосередженість на поточному моменті); конфіденційність інформації, що обговорюється; акцент на сильних сторонах особистості; уникнення особистих оцінок і критики; можливість санкцій у разі порушення ключових правил).

3. Визначення очікувань учасників від тренінгу, обговорення можливих занепокоєнь, пов'язаних із процесом роботи, формування загального настрою на ефективну взаємодію. Під час підготовки до цього тренінгу у вас, ймовірно, виникали запитання: *«Що це за захід?»*, *«Як усе проходить?»*, *«Чи буде це для мене корисним?»*. У кожного з вас є свої очікування, а можливо, і певні побоювання. Давайте їх обговоримо. Спробуйте коротко сформулювати, чого ви очікуєте від тренінгу та які моменти викликають у вас занепокоєння. Ми зафіксуємо ці думки, щоб визначити, на що варто звернути особливу увагу під час роботи. Також подумайте: що ви самі готові внести у цей процес? Адже успіх тренінгу значною мірою залежить від вашої активності та залученості. Наприкінці заняття ми разом проаналізуємо, наскільки ваші очікування виправдалися.

4. Визначення проблеми: передусім слід розібратися, що таке синдром емоційного вигорання. Емоційне вигорання – це сформований особистістю механізм психологічного захисту, який проявляється у частковому або повному емоційному виснаженні. Воно виникає як реакція на тривалі психотравмуючі впливи та характеризується зниженням енергетичного потенціалу емоційної сфери.

Основні та додаткові ознаки емоційного вигорання:

1. Виснаження, хронічна втома.
2. Поява психосоматичних симптомів (головний біль, проблеми з тиском, порушення травлення).
3. Розлади сну (безсоння або надмірна сонливість).
4. Негативне ставлення до клієнтів, пацієнтів, колег.
5. Втрата інтересу до роботи, зниження мотивації.
6. Формальне або недбале виконання професійних обов'язків.

7. Підвищене вживання стимуляторів (кава, алкоголь, тютюн, медикаменти).
8. Порушення харчової поведінки (зниження апетиту або переїдання).
9. Зниження самооцінки, почуття невпевненості у власних силах.
10. Підвищена дратівливість, агресивність, емоційна напруженість.
11. Прояви цинізму, песимізму, апатії, відчуття безнадійності.
12. Відчуття провини.

Ці симптоми можуть проявлятися комплексно або поступово наростати, впливаючи на якість життя та професійну діяльність людини.

5. Знайомство групи та встановлення контакту. Оскільки специфіка тренінгу передбачає створення довірливої та комфортної атмосфери, важливо з самого початку формувати в групі середовище, яке сприятиме відкритості, креативності та вільному обміну думками. Знайомство та встановлення контакту рекомендується розділити на три етапи:

Етап 1 – знайомство: представлення учасників, обговорення їхнього досвіду та очікувань від тренінгу; виконання вправи на розкриття особистості та встановлення першого контакту.

Етап 2 – обмін інформацією, зміцнення впевненості у собі: обговорення індивідуальних сильних сторін; виконання вправи, що допомагає підвищити самооцінку та усвідомити власні ресурси.

Етап 3 – підготовка до основної частини тренінгу: формування загального настрою на продуктивну роботу; налаштування на взаємодію та співпрацю в групі. На цьому етапі важливо, щоб кожен учасник відчув себе частиною команди, відкритою до обміну думками та взаємної підтримки.

ВПРАВА 1. «Ім'я та якості».

Мета: знайомство учасників, розвиток гнучкості мислення, формування креативного підходу до самопізнання.

Хід вправи: учасники сидять у колі. Ведучий пропонує кожному по черзі представитися, назвавши своє ім'я та три особистісні якості, які починаються на ту ж літеру, що й їхнє ім'я.

Приклад: *«Мене звати Марина, я – мудра, мотивована, милосердна».*

Ця вправа стимулює учасників до нестандартного мислення, допомагає усвідомити власні особливості та дає змогу краще познайомитися з групою. Важливо не поспішати та не обирати перші-ліпші слова, а справді підібрати характеристики, які найточніше відображають особистість.

Завдяки такому завданню учасники залучають свою увагу, тренують мовленнєву гнучкість і створюють довірливу атмосферу для подальшої роботи.

ВПРАВА 2. «Мої хобі: реальне та бажане»

Мета: сприяти знайомству учасників, формуванню довірливої атмосфери, розвитку уваги та пам'яті.

Хід вправи: учасники сидять у колі. Ведучий пропонує кожному назвати своє ім'я, одне з реальних хобі та одне бажане – те, яке вони хотіли б мати, але поки що не реалізували.

Правила:

- Перший учасник називає своє ім'я, реальне та бажане хобі.
- Другий учасник спочатку повторює інформацію про першого, а потім називає власне ім'я та хобі.
- Починаючи з третього учасника, кожен має повторити інформацію про всіх попередніх, а потім додати свої дані.

Ведучий дає кілька хвилин для обдумування відповідей. Якщо хтось бажає почати, тренер переконується, що всі готові, і передає слово.

Результати вправи: завдяки цьому завданню в групі створюється невимушена, доброзичлива атмосфера. Учасники дізнаються нові, несподівані факти одне про одного: хтось займається парашутним спортом, а хтось мріє навчитися грати на саксофоні. Це сприяє згуртуванню групи, стимулює обговорення та заохочує відкритість.

ВПРАВА 3. «Три підказки про мене»

Мета: сприяти знайомству учасників, розвитку асоціативного мислення, зниженню напруженості, стимулюванню творчого підходу.

Хід вправи: учасники сидять у колі. Ведучий пропонує кожному по черзі назвати три слова, які якимось чином пов'язані з їхнім ім'ям, не озвучуючи саме ім'я. Після того як учасник назве свої три слова, група має спробувати вгадати його ім'я.

Приклад:

- Учасник каже: «Ліс, казка, вірші».
- Група може припустити: «Можливо, тебе звати Леся (на честь Лесі Українки)?»

Очікувані результати:

- Вправа підвищує активність і залученість учасників у процес.
- Стимулює асоціативне мислення та креативність.
- Допомагає усвідомити роль стереотипного сприйняття та його вплив на взаємодію в групі.
- Створює невимушену атмосферу, що сприяє подальшій продуктивній роботі.

ВПРАВА 4. «Якби я був...»

Мета: розвинути образне мислення, креативність, а також поглибити самопізнання та розуміння особистісних якостей учасників.

Хід вправи: учасники сидять у колі. Ведучий пропонує: *Уявіть, що вам потрібно перевтілитися в якийсь предмет, тварину та рослину. Подумайте, ким або чим ви могли б стати, і поділіться своїм вибором із групою.*"

Приклад відповіді:

- Предмет: Годинник – люблю порядок і пунктуальність.
- Тварина: Кіт – ціную свободу, але люблю комфорт.
- Рослина: Дуб – відчуваю внутрішню силу та стабільність.

Очікувані результати:

- Вправа активізує творчі процеси, сприяючи взаємопізнанню в групі.

- Допомагає учасникам усвідомити власні риси характеру через асоціації.
- Створює невимушену атмосферу для подальшої роботи.
- Виявляє різні підходи до виконання завдання: інтуїтивний (учасник одразу називає асоціації) та рефлексивний (аналізує свої якості, а потім підбирає відповідні символи).

Цю вправу краще проводити після попередніх знайомств, щоб учасники почувалися комфортніше.

ВПРАВА 5. «Альтернативні професії»

Мета: розширити уявлення учасників про власні можливості, активізувати творче мислення та підвищити згуртованість групи.

Хід вправи: учасники сидять у колі. Ведучий пропонує: *Уявіть, що ви могли б обрати іншу професію, окрім вашої теперішньої. Назвіть кілька варіантів і поділіться ними з групою, додаючи своє ім'я."*

Приклад відповіді: *Мене звали Олена, і якби я не була вчителем, то могла б стати психологом, письменницею або мандрівною блогеркою."*

Очікувані результати:

- Вправа допомагає учасникам усвідомити свої приховані таланти.
- Сприяє відкритому та неформальному спілкуванню в групі.
- Підвищує інтерес до колег, стимулюючи уважність і активне слухання.

ВПРАВА 6. «Комплімент колезі»

Мета: створити доброзичливу атмосферу, підвищити самооцінку учасників і розвинути навички позитивної комунікації.

Хід вправи: учасники залишаються в колі. Ведучий пояснює завдання: *Зараз кожен з вас зробить комплімент учаснику, який сидить поруч. Використовуйте інформацію, яку ви дізналися в попередніх вправах, або просто поділіться тим, що вам подобається в цій людині."*

Приклад: *Ірина, ти дуже креативна! Твої ідеї щодо альтернативних професій мене надихнули."*

Очікувані результати:

- Формування позитивного настрою та атмосфери підтримки в групі.

- Покращення міжособистісних зв'язків між учасниками.
- Зміцнення самооцінки та впевненості кожного учасника.

ВПРАВА 7. «Доріжка компліментів»

Мета: створити атмосферу підтримки та прийняття, підвищити рівень довіри між учасниками, налаштувати їх на продуктивну взаємодію.

Хід вправи: учасники стають у дві шеренги, розташовуючись обличчям одне до одного, утворюючи «коридор». По черзі кожен учасник проходить між двома рядами, а ті, хто стоять у шеренгах, вітають його доброзичливими словами, посмішками та можуть легенько торкнутися плеча або руки (за згодою). Під час проходження учаснику можна говорити компліменти, дякувати за щось або просто побажати гарного дня.

Очікувані результати:

- Підсилення відчуття прийняття та позитивного настрою.
- Формування довірчої атмосфери в групі.
- Підготовка учасників до активної взаємодії в основній частині тренінгу.

ВПРАВА 8. «Мої мотиватори»

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні джерела натхнення та мотивації, сприяти згуртуванню групи та створенню довірчої атмосфери.

Хід вправи: учасники сидять у колі. Тренер пропонує кожному по черзі назвати своє ім'я та поділитися 2-3 факторами, які мотивують їх до творчої діяльності, пошуку нових ідей та нестандартних рішень.

Очікувані результати: учасники краще усвідомлюють власні джерела натхнення; формується довірна та відкрита атмосфера в групі; виникають нові ідеї, що можуть бути корисними для подальшої роботи; знижується напруженість, характерна для початкового етапу тренінгу; учасники розуміють, що емоційне вигорання – серйозна проблема, однак її можна подолати, використовуючи ефективні методи мотивації та самопідтримки.

Обговорення виконаної роботи та закінчення тренінгу, підведення підсумків заняття.

3.2. Практичні рекомендації з впровадження тренінгу з профілактики професійного вигорання

В результаті проведеного дослідження та в рамках виконання поставлених завдань було розроблено практичні рекомендації з впровадження тренінгу з профілактики професійного вигорання у представників креативних професій.

Перш ніж запускати тренінг, важливо оцінити специфіку професійної діяльності учасників та розуміти їхні можливі проблеми. Для цього можна провести попереднє анкетування або інтерв'ю, щоб визначити найбільш актуальні проблеми вигорання, які характерні для кожної групи (наприклад, творчі блоки, постійний стрес від дедлайнів, перевтома тощо).

Далі необхідно створити безпечний простір для самовираження, учасники тренінгу повинні почуватися комфортно і мати можливість відкрито виражати свої думки та переживання, чого можна досягти завдяки технікам групового обговорення, підтримуючій атмосфері й використанню анонімних форм зворотного зв'язку, важливо створити атмосферу довіри і підтримки в групі. Перші тренінгові сесії мають бути спрямовані на розморожування комунікації, розвиток відкритості та забезпечення психологічного комфорту для учасників.

Потрібно забезпечити індивідуальний підхід, орієнтуючись на особливості кожного учасника. Тренінг має враховувати не тільки специфіку професії, але й індивідуальні переживання, мотивацію та рівень стресостійкості учасників. Важливо не лише працювати з індивідуальними проблемами учасників, але й намагатися вплинути на організаційну культуру. Тренінги повинні бути орієнтовані на виявлення основних стресових факторів на робочому місці (перевантаження, конфлікти, невизначеність у задачах) та розробку стратегій для їх подолання.

Важливим етапом тренінгу є навчання учасників методам емоційної саморегуляції, таким як техніки релаксації, дихальні вправи, медитація або

майндфулнес, що допоможе їм справлятися з стресом та емоційними навантаженнями в процесі роботи. У креативних професіях важливо використовувати інструменти, які стимулюють креативність і дозволяють уникнути вигорання. Це можуть бути ігри, імпрровізаційні вправи, створення спільних художніх проєктів або мозкові штурми, які надають можливість учасникам розширювати свої горизонти й знаходити нові шляхи для вирішення проблем. Залучення різноманітних методик (психологічні вправи, релаксаційні техніки, рольові ігри, групові обговорення) дозволяє ефективно розвивати емоційну саморегуляцію, підтримувати мотивацію та знижувати рівень стресу. Кожна вправа повинна бути спрямована на досягнення конкретних цілей, наприклад, зняття напруги чи зміцнення командної взаємодії.

Важливо навчити учасників правильно розподіляти час між професійною діяльністю та відпочинком. Для цього можна навчити їх технікам тайм-менеджменту, планування завдань і чітким розмежуванням часу для роботи та особистих справ. Креативні спеціалісти часто стикаються з професійними бар'єрами та стереотипами, що можуть викликати стрес. Наприклад, ідея «потрібно бути постійно натхненним» може стати причиною вигорання. Тренінг повинен допомогти учасникам зрозуміти, що творчість не повинна бути обов'язково «постійним потоком ідей», і що паузи та відпочинок також є важливими для підтримки креативного потенціалу

Важливо в тренінгу створити атмосферу, де учасники можуть обмінюватися досвідом, підтримувати один одного й отримувати зворотний зв'язок. Це може включати організацію групових обговорень, створення чатів або спільнот для підтримки між сесіями. Створення групових обговорень і спільних вправ, які сприяють розвитку взаємопідтримки серед співробітників. Активна комунікація та обмін досвідом можуть стати потужним інструментом для зменшення ризику емоційного вигорання в колективі.

Після кожного тренінгу потрібно проводити оцінку ефективності заходу, щоб зрозуміти, які методи працюють найкраще для конкретної аудиторії, а також виявити області, де є можливості для поліпшення. Для цього можна використовувати анкети зворотного зв'язку, інтерв'ю або опитування учасників. Важливо забезпечити післятренінгову підтримку у вигляді консультацій, додаткових матеріалів або групових зустрічей, щоб допомогти учасникам закріпити набуті навички та подолати потенційні труднощі в адаптації до нових стратегій саморегуляції. Після завершення тренінгу важливо провести оцінку його ефективності. Це можна зробити за допомогою повторної діагностики рівня стресу та вигорання у працівників, а також аналізу змін у ставленні до роботи та загального емоційного стану учасників.

Для створення більш глибоких та ефективних програм тренінгів можна запросити експертів із психології, фахівців з питань психічного здоров'я, які надаватимуть учасникам важливі практичні поради та методики для профілактики вигорання. Після завершення тренінгу важливо підтримати учасників за допомогою додаткових заходів, таких як групові зустрічі для обміну досвідом, регулярні психологічні консультації чи вебінари, щоб продовжувати підтримку та профілактику вигорання у їхній професійній діяльності.

Тренінги з профілактики професійного вигорання мають бути не одноразовими подіями, а частиною довгострокової стратегії організації щодо покращення психоемоційного клімату, підтримки здоров'я працівників та збереження їх мотивації до роботи.

Таким чином, надані практичні рекомендації дозволять ефективно запровадити тренінг із профілактики професійного вигорання та забезпечити довготривалий позитивний ефект для учасників, допомагаючи їм зберегти креативність і високий рівень мотивації в роботі. Ці рекомендації спрямовані на створення ефективної системи підтримки та профілактики емоційного

вигорання, що сприятиме підвищенню професійної ефективності, зменшенню рівня стресу та покращенню психологічного клімату в колективі.

Висновки до розділу 3

В результаті проведеного дослідження були розглянуті наявні для широкого доступу програми психологічної терапії, корекції, тренінгів з профілактики професійного чи емоційного вигорання, на основі яких було запропоновано тренінгове заняття.

Метою тренінгу виступає запобігання психологічному виснаженню представників креативних професій та надання комплексу технік із подолання та профілактики професійного вигорання.

Хід тренінгу представлений вступом, встановлення правил роботи групи, визначення очікувань учасників від тренінгу, визначення проблеми, знайомство групи та встановлення контакту, комплексом із 8 вправ, закінчення тренінгу та підведення підсумків.

На основі проведеного дослідження було розроблено практичні рекомендації з впровадження тренінгу з профілактики професійного вигорання у представників креативних професій.

ВИСНОВКИ

1. У ході теоретичного аналізу було встановлено, що феномени емоційного та професійного вигорання є взаємопов'язаними, але не тотожними. Емоційне вигорання часто є складовою частиною професійного вигорання, яке включає в себе також деперсоналізацію та зниження суб'єктивної ефективності. Вигорання є наслідком тривалого стресу та високого емоційного навантаження, особливо характерного для креативних професій.

2. Результати емпіричного дослідження виявили середній та високий рівень емоційного вигорання у частини викладачів музичних шкіл. Найбільш вираженими компонентами є емоційне виснаження, зниження задоволеності працею та прояви деперсоналізації. Це свідчить про психологічну вразливість представників креативних професій до хронічного стресу та необхідність підтримки їхнього психічного благополуччя.

3. Дослідження показало, що професійна стресостійкість має статистично значущий зв'язок із рівнем самоконтролю: чим вищий рівень самоконтролю, тим нижча вірогідність вигорання. Отже, розвиток навичок саморегуляції та самоспостереження може виступати важливим чинником профілактики.

4. Встановлено, що міжособистісні стосунки в колективі пов'язані з проявами професійного вигорання. Наявність емоційно підтримувального середовища та конструктивної взаємодії знижує рівень виснаження, тоді як конфліктність і соціальна ізоляція сприяють посиленню вигорання. Це вказує на важливість соціально-психологічного клімату як буфера стресу.

5. На основі результатів дослідження було обґрунтовано доцільність створення психологічного тренінгу з профілактики професійного вигорання. Його структура передбачає роботу з емоційною саморегуляцією, розвитком стресостійкості, посиленням ресурсного стану та підтримкою позитивної комунікації. Практичні рекомендації можуть бути використані психологами

та адміністраціями установ для формування системи психопрофілактики в креативному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №12. С. 450-453. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-12/115>
2. Бацилева О. В., Пузь І. В., Астахов В. М. До проблеми переживання синдрому емоційного вигорання у представників соціономічних професій. *Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р.* Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. С. 33-35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/3426/3354/>
(дата звернення: 24.02.25)
3. Білера Н. В. Основні напрями профілактики синдрому професійного вигорання у військовослужбовців. *Медицина третього тисячоліття : матеріали міжвузівської конференції молодих вчених та студентів*, Харків : ХНМУ, 22–24 січня 2018 р. С. 285.
4. Бовдир О. С., Вельдбрехт О. О., Самкова О. М. Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигорання. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 32 (71) № 6 2021. С. 32-38. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/06>
5. Боднар А. Я. Професійне вигорання як психологічна проблема. Науково-практична конференція "Особистість у просторі проблем ХХІ століття" : програма і матеріали, 10 березня 2022 року Київ, Україна / наук. керівник Чернобровкін В. М.; Національний університет "Києво-Могилянська академія". Київ: [Дірект Лайн], 2022. С. 16-19. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/23083> (дата звернення: 24.02.25)
6. Брегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання в психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в*

освітологічному дискурсі. № 5. 2020. С. 128 – 133.

<https://doi.org/10.28925/2518-766X.2020.5.19>

7. Булах І.В. Психологічні чинники емоційного вигорання у майбутніх психологів: дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра спеціальності «Психологія». Київ: Національний авіаційний університет. 2022. 67 с. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/56993> (дата звернення: 24.02.2025)

8. Вартанова О., Кузнецов Д. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка та суспільство*. Випуск 59. 2024. 7 с. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50>

9. Василик А. В., Столярук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного виховання працівників. *Проблеми економіки*. 2021. №1. С. 64–71. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-1-64-71>

10. Войтенко О. В. Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 1(77). С. 38–44. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-77-1-38-44>

11. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород : Говерла, 2019. Вип.2(45). С.41–45. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/24855> (дата звернення: 24.02.2025)

12. Дідик С. С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. *Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)* : збірник матер. II всеукр. наук.-практ. конф., 18–19 лютого 2021 р. Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93–95. URL: <http://dspace.zsmu.edu.ua/handle/123456789/14527> (дата звернення: 24.02.25)

13. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ*

імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 32 (71) № 4 2021. С. 28-34.
<https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05>

14. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць*. Київ, 2020. Випуск 11(56). С. 57–56. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).05](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).05)

15. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/163088378.pdf> (дата звернення: 24.02.25)

16. Кисленко Д. П. Діагностика проявів психоемоційного та професійного вигорання у військовослужбовців. *Академічні візії*. Випуск 23. 2023. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10020549>

17. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MjIxNw==/1694da867f94bf78c417355ec4748551.pdf> (дата звернення: 24.02.2025)

18. Красюк Т. В., Мандрона В. В. Професійне вигорання працівників освіти. Реалізація права на працю і безпека людини в сучасних умовах життєдіяльності: матеріали X наукової інтернет-конференції студентів і аспірантів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, (м. Харків, 25–26 квіт. 2019 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019 р. С. 371–376. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/23083> (дата звернення: 24.02.25)

19. Красюк Т. В., Федорченко А. О. Професійне (емоційне) вигорання працівників освітньої сфери: правовий аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*. №5. 2023. С. 170-173. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-5/41>

20. Кульчицька А., Федотова Т. Особливості взаємозв'язку між конструктом професійного вигорання та проявом агресивних форм поведінки особистості. *Психологічні перспективи*. Випуск 34. 2019. С. 80–93. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-34-80-93>
21. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання. *Наука і освіта*. 2008. № 8–9. С. 37–49. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8_9_2008/17.pdf (дата звернення: 24.02.2025)
22. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2021. Вип. 10. С. 105–112. <https://doi.org/10.30970/PS.2021.10.15>
23. Низовець А. Виснажує тема війни та дратують новини. Що таке емоційна втома і як її подолати. 2023. URL: <https://life.liga.net/poyasnennya/article/iznuryaet-tema-voyny-irazdrajayut-novosti-hto-takoe-emotsionalnaya-ustalost> (дата звернення: 24.02.2025)
24. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів : Український інститут когнітивно-поведінкової терапії, 2021. 51 с. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf> (дата звернення: 24.02.25)
25. Павелків Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Психологія: реальність і 60 перспективи*. 2023. Вип. 20. С. 144–153. <https://doi.org/10.35619/prapr.v1i20.334>
26. Павлюк М. М., Журавська Д., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології*, XI. 18. 2018. С. 226–244.
27. Парасей-Гочер А. О., Іванова Є. О., Мандрик Н. Емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у

вихователів, що працюють з дітьми з РАС. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. Випуск 4. 2023. С. 77-82.

<https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.4.15>

28. Пахомов І. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 28 с. URL: <https://surl.li/mbrzlg> (дата звернення: 24.02.2025)

29. Писаренко Ю. В., Вейланде Л. В.-В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи : матеріали ІІ заоч. Всеукр. наук-практ. конф. (20 трав. 2021 р.). Електронне видання / за ред. В. Ф. Русакова, І. М. Зарішняк. – Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса, 2021. С. 159-162. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/items/e69c9dfe-c9d3-4883-b039-2426a516df6c> (дата звернення: 24.02.25)

30. Поджіо Т. Ю. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 32(71). № 3 2021. С. 88-92. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/3_2021/16.pdf (дата звернення: 24.02.2025)

31. Середа О. Г. Саббатікал як спосіб подолання професійного вигорання працівників. Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції: матеріали ХІ Міжнародної конференції (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. С. 29-33.

32. Степанчук А. П. Вплив карантинних обмежень на розвиток професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів України. 51 *Вісник Української медичної стоматологічної академії*. 2021. № 1(23). С. 141-144. <https://doi.org/10.31718/2077-1096.21.1.141>

33. Сургунд Н. Профілактика професійного вигорання у поліцейських в умовах COVID-19. *Психологічні травелоги*. 2022. №1. С. 152–162. <https://doi.org/10.31891/PT-2022-1-10>
34. Торба Н. Г. Психологічні аспекти творчого підходу в роботі педагога сучасної професійної школи. Біла Церква : БІНПО, 2020. 120 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/725422/1/2_ТОРБА_НГ_ПОсібник_2021.pdf (дата звернення: 24.02.2025)
35. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. Випуск 16 (61). 2021. С.110-119. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16\(61\).10](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16(61).10)
36. Ярощук Л., Удовенко А. Професійне вигорання особистості. Психологопедагогічний супровід фахового зростання особистості в системі неперервної професійної освіти: матер. всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Бердянськ, 26- 27 листопада 2020 р.). Бердянськ: Бердянський державний педагогічний університет, 2020. С. 332-333.
37. Acar S., Tadik H., Myers D., Sman C., Uysal R. Creativity and Well-being: A Meta-analysis. *J. Creat. Behav.* 2021. Vol. 55. P. 738–751. <https://doi.org/10.1002/jocb.485>
38. Anastasiou S., Belios E. Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 2020. Vol. 10. P. 644–655. <http://dx.doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
39. Balducci C., Alessandri G., Zaniboni S., Avanzi L., Borgogni L., Fraccaroli F. The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work. Stress.* 2021. Vol. 35. P. 6–26. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/02678373.2020.1735569>
40. Brunelle E., Fortin J.-A. Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the

Lens of Self-Determination Theory. *SAGE Open*. 2021. Vol. 11. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244020985516>

41. Freundberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

42. Garmendia P., Fernández-Salineró S., Holgueras González A.I., Topa G. Social support and its impact on job satisfaction and emotional exhaustion. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 2023. Vol. 13. P. 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>

43. Junça Silva A., Almeida A., Rebelo C. The effect of telework on emotional exhaustion and task performance via work overload: The moderating role of self-leadership. *Int. J. Manpow.* 2024. Vol. 45. P. 398–421. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-08-2022-0352>

44. Karamushka L.M., Gnuskina G.V., Ivkin V.M. Occupational burnout: the relationships with internal and external professional characteristics of businessmen. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 2–3 (5–6). С. 74–80. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/704946/1/Karamushka_Gnuskina_Ivkin.pdf (дата звернення: 24.02.2025)

45. Koval Natasha E. Creative occupations and the precipitating factors of burnout. *Honors Projects*. 2021. 127 p. URL: <https://digitalcommons.spu.edu/honorsprojects/127> (дата звернення: 24.02.2025)

46. Luqman A., Talwar S., Masood A., Dhir A. Does enterprise social media use promote employee creativity and well-being? *J. Bus. Res.* 2021. Vol. 131. P. 40–54. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.051>

47. Maslach C. A. Multidimensional Theory of Burnout. *Theories of Organizational Stress*, Oxford. 1994. <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>

48. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. Maslach burnout inventory manual in Zalaquett, C. P. and Wood, R. J. (eds.). *Evaluating stress: a book of resources*, Scarecrow Press, Lanham, Maryland. 1997. pp. 191–218.

49. Michael B First, Geoffrey M Reed, Steven E Hyman, Shekhar Saxena. The development of the ICD-11 Clinical Descriptions and Diagnostic Guidelines for Mental and Behavioural Disorders. *World Psychiatry*. 2015. 14(1). P. 82-90. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25655162/> (дата звернення: 24.02.2025)
50. Naotunna N.P.G.S.I., Priyankara H.P.R. The impact of telework on creativity of professional employees in Sri Lanka: Componential and social cognitive theoretical views. *Int. J. Mob. Learn. Organ.* 2020. Vol. 14. P. 357. <http://dx.doi.org/10.1504/IJMLO.2020.108228>
51. Pines A. M. *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. N. Y., 1981. 231p.
52. Roberts G. *Theory building: Integrating individual and environmental factors within an ecological framework. Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives*. Paine. Beverly Hills ; L. ; New Delhi. 2022. 296 p.
53. Santiago-Torner C. Creativity and Emotional Exhaustion in Virtual Work Environments: The Ambiguous Role of Work Autonomy. *Eur J Investig Health Psychol Educ.* 2024. Vol. 14(7). P. 2087-2100. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14070139>
54. Santiago-Torner C. Influencia del teletrabajo sobre el desempeño creativo en empleados con alta formación académica: La función mediadora de la autonomía laboral, la autoeficacia y la autoeficacia creativa. *Rev. Galega Econ.* 2023. Vol. 32. P. 1–26. <http://dx.doi.org/10.15304/rge.32.1.8788>
55. Santiago-Torner C., Corral-Marfil J.A., Tarrats-Pons E. Relationship between Personal Ethics and Burnout: The Unexpected Influence of Affective Commitment. *Adm. Sci.* 2024. Vol. 14. P. 123. <http://dx.doi.org/10.3390/admsci14060123>
56. Santiago-Torner C., Tarrats-Pons E., Corral-Marfil J.A. Effects of Intensity of Teleworking and Creative Demands on the Cynicism Dimension of Job Burnout. *Empl. Responsib. Rights J.* 2023. P. 1–23. <http://dx.doi.org/10.1007/s10672-023-09464-3>

57. Weiss E.M., Canazei M., Perchtold-Stefan C.M., Rominger C., Papousek I., Fink A. Different Facets of Creativity in Employees Covering Non-Clinical to Clinical Manifestations of Burnout. *J Intell.* 2022. Vol. 10(4). P. 105. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040105>

58. Zainab Bushra, Akbar Waqar, Nguyen Julie. Effects of Burnout on Employee Creative Performance and Counterproductive Work Behavior: Does Psychological Capital Matter?. 2020. Vol. 14. P. 39-45. <http://dx.doi.org/10.24312/1930140106>

Опитувальник «Професійне (емоційне вигорання) МВІ»

Вам запропоновано 22 твердження, що описують почуття та переживання, пов'язані з вашою роботою. Будь ласка, уважно прочитайте кожне з них і визначте, наскільки вони відповідають вашим відчуттям.

Якщо ви ніколи не відчували цього стану, у бланку відповідей позначте 0 – «ніколи». Якщо це почуття виникає щодня, оберіть 6 – «щодня».

Для відповіді закресліть або обведіть кружком бал, що відповідає частоті ваших переживань.

Питання тесту

1. Я відчуваю емоційне виснаження та брак яскравих почуттів.
2. До кінця робочого дня відчуваю себе повністю виснаженим(-ою).
3. Вранці у робочі дні у мене поганий настрій, і я рахую дні до вихідних.
4. Я добре розумію почуття своїх пацієнтів і використовую це для покращення їхнього стану.
5. Спілкуюся з пацієнтами лише формально, без зайвих емоцій, намагаючись мінімізувати час взаємодії.
6. Відчуваю приплив енергії та емоційний підйом. *
7. Вмію знаходити правильні рішення у складних ситуаціях з пацієнтами та колегами.
8. Відчуваю незадоволеність та втрату інтересу до своєї роботи.
9. Можу позитивно впливати на настрій і самопочуття пацієнтів.
10. Останнім часом все частіше намагаюся зберігати емоційну дистанцію у спілкуванні з колегами та пацієнтами.
11. Люди навколо вимагають від мене занадто багато, і це швидше виснажує, ніж приносить радість.
12. Працюю із задоволенням та маю багато планів на майбутнє, пов'язаних із професійним розвитком. Вірю в їх реалізацію.
13. Все частіше відчуваю розчарування у житті.
14. Втрачаю інтерес і байдужію до того, що раніше приносило мені радість.
15. Намагаюся не реагувати емоційно на складних або конфліктних пацієнтів.
16. Відчуваю потребу усамітнитися і відпочити від усього та всіх.
17. Легко створюю атмосферу доброзичливості та оптимізму у стосунках із колегами та пацієнтами.
18. Без зусиль спілкуюся з пацієнтами та їхніми родичами, незалежно від їхнього соціального статусу чи характеру.
19. Встигаю зробити багато справ за день.
20. Відчуваю себе на межі фізичних та емоційних можливостей.
21. Перекоаний(-а), що можу досягти багато чого у своєму житті.

22. Проявляю більше уваги та турботи до інших, ніж отримую у відповідь вдячності.

Оцінювання відповідей:

Відповіді учасника оцінюються за такою шкалою:

- 0 балів – ніколи
- 1 бал – дуже рідко
- 2 бали – рідко
- 3 бали – іноді
- 4 бали – часто
- 5 балів – дуже часто
- 6 балів – щодня

Інтерпретація результатів:

Загальний ключ до інтерпретації результатів за методикою «Професійне (емоційне) вигорання»

Шкала тесту	Номер питання	Максимальна кількість балів
Емоційне виснаження	1, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Успішність в професійній діяльності (редукція професійних досягнень)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Оцінка рівня вигорання

Шкала тесту	Середнє значення	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	$X_c=19,73$	25 і більше	24-16	15-1
Деперсоналізація	$X_c=7,78$	11 і більше	10-6	5-1
Успішність в професійній діяльності (редукція професійних досягнень)	$X_c=32,93$	30 і менше	31-36	37 і більше

Комп'ютерна версія тесту: <https://mentalclinic.com.ua/tests/burning>

Методика діагностики рівня емоційного вигорання за авторством В. В. Бойко

Прочитайте кожне твердження та дайте відповідь «так» або «ні». Зверніть увагу, що під «партнерами» в опитувальнику маються на увазі учасники вашої професійної чи навчальної діяльності — колеги, учні та інші особи, з якими ви регулярно працюєте або навчаєтесь.

Питання тесту

1. Організаційні труднощі на роботі постійно викликають у мене стрес, тривогу чи відчуття напруги.
2. Зараз я задоволений своєю професією так само, як і на початку кар'єри.
3. Я думаю, що вибрав неправильну професію або напрям діяльності (я перебуваю не на своєму місці).
4. Я помічаю, що моя робота стала менш ефективною (зниження продуктивності, якості чи швидкості).
5. Взаємодія з партнерами значною мірою залежить від мого настрою — чи він добрий, чи поганий.
6. Моя професійна діяльність має незначний вплив на благополуччя партнерів.
7. Після роботи я часто бажаю провести кілька годин наодинці, не спілкуючись із іншими людьми.
8. Коли я відчуваю втому чи напругу, я намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (зменшую контакт).
9. Я відчуваю, що не здатний емоційно задовольнити вимоги, які висуває моя професійна роль щодо партнера.
10. Моя робота знижує мою емоційну реактивність.
11. Я втомлений від проблем інших людей, з якими маю справу на роботі.
12. Мені важко заснути через переживання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене значних емоційних зусиль.
14. Робота з людьми приносить менше задоволення.
15. Я змінив би місце роботи, якби з'явилася така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнеру професійну підтримку чи допомогу.
17. Мені завжди вдається уникати впливу поганого настрою на мої ділові взаємини.
18. Мене сильно засмучує, якщо в стосунках з діловим партнером щось не виходить.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся обмежити спілкування.

20. Через брак часу, втоми чи напруги я часто приділяю партнеру менше уваги, ніж це потрібно.
21. Іноді навіть звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно ставлюсь до обґрунтованих претензій з боку партнерів.
23. Спілкування з партнерами призвело до того, що я став уникати людей.
24. Коли згадую деяких колег чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжності з колегами забирають багато моїх сил і емоцій.
26. Мені все важче налагоджувати або підтримувати стосунки з діловими партнерами.
27. Робоча атмосфера здається мені надто важкою і складною.
28. У мене часто виникають тривожні передчуття, пов'язані з роботою: що щось піде не так, чи зможу я все зробити правильно, чи не буде помилок, чи не скоротять мене і так далі.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не намагайся зробити добро, щоб не отримати зла».
31. Я охоче ділюсь із рідними своїми враженнями про роботу.
32. Іноді мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менша продуктивність, зниження якості, конфлікти).
33. Часом я відчуваю, що потрібно проявити емоційну чуйність до партнера, але не можу цього зробити.
34. Я дуже переживаю через свою роботу.
35. Я часто віддаю більше уваги та турботи партнерам, ніж отримую від них вдячність.
36. Коли я думаю про роботу, часто відчуваю неприємні фізичні симптоми: біль у серці, підвищення тиску, головний біль.
37. У мене хороші або задовільні стосунки з моїм безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом я стикаюся з невдачами на роботі.
40. Деякі аспекти моєї роботи викликають у мене глибоке розчарування та зневіру.
41. Іноді контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи змушує мене намагатися обмежити спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю інтерес до особистості партнера, не лише до професійних питань.

45. Я зазвичай приходжу на роботу відпочивши, з новими силами і в гарному настрої.
46. Іноді я помічаю, що працюю з партнерами автоматично, без емоцій.
47. Іноді на роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що хочеться їм побажати чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами я часто відчуваю погіршення фізичного чи психічного самопочуття.
49. Я постійно відчуваю фізичне і психологічне перевантаження на роботі.
50. Успіхи в роботі мотивують мене.
51. Ситуація на роботі інколи здається мені безвихідною (майже безвихідною).
52. Робота часто забирає в мене спокій.
53. Протягом останнього року я отримував скарги від партнера (партнерів).
54. Мені вдається зберігати спокій, оскільки багато чого з того, що відбувається з партнерами, я не сприймаю близько до серця.
55. Я часто приношу додому негативні емоції з роботи.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж зараз.
58. У роботі з людьми я керуюсь принципом: не варто витрачати нерви, потрібно берегти здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з почуттям, що все набридло, хочеться нікого не бачити і не чути.
60. Після важкого робочого дня я часто відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже складний.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не виправдовують зусиль, які я на неї витрачаю.
Ось перероблений текст:
63. Якби я мав удачу з роботою, я б почувався більш щасливим.
64. Я відчуваю розпач через серйозні проблеми на роботі.
65. Іноді я поведжуся з партнерами так, як не хотів би, щоб вони повелилися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які очікують особливої поблажливості чи уваги.
67. Найчастіше після роботи у мене не вистачає сил на домашні справи.
68. Я часто відчуваю, що час на роботі проходить повільно, і з нетерпінням чекаю закінчення робочого дня.
69. Потреби та переживання партнерів зазвичай щиро мене турбують.
70. Працюючи з людьми, я часто створюю собі емоційний бар'єр, щоб захистити себе від їхніх страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) значно розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто звертаюся до медикаментів.
73. Зазвичай мій робочий день проходить спокійно і без зайвих труднощів.
74. Мої вимоги до роботи вищі за те, що я можу досягти через обставини.
75. Моя кар'єра не склалася так, як я сподівався.
76. Я надто нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе роботі з людьми (партнерами), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай не впливає (або має мінімальний вплив) на спілкування з родиною та друзями.
80. Коли випадає нагода, я намагаюся приділяти партнеру менше уваги, але роблю це так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять мої нерви під час спілкування з колегами на роботі.
82. Я втратив інтерес і живе почуття до майже всього, що відбувається на роботі.
83. Робота з людьми негативно вплинула на мене як професіонала — я став більш роздратованим, нервовим і емоційно загальмованим.
84. Робота з людьми серйозно позначається на моєму здоров'ї.

Обробка даних

Кожен варіант відповіді попередньо оцінюється певною кількістю балів, які вказані в ключі поруч з номером судження в дужках. Така оцінка здійснена, оскільки ознаки, що входять до складу симптому, мають різну вагу при визначенні його серйозності. Найвищу оцінку — 10 балів — отримала ознака, яка є найбільш показовою для даного симптому.

Згідно з «ключем», підраховуються такі дані:

1. визначається загальна сума балів для кожного з 12 симптомів окремо (по чотири симптоми для кожної з трьох фаз вигорання).

Ось перероблений текст:

2. Підраховується загальна сума балів для симптомів у кожній з трьох фаз розвитку вигорання;
3. Обчислюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, який є сумою балів усіх 12 симптомів.

«Напруга»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1 (2), +13 (3), +25 (2), -37 (3), +49 (10), +61 (5), -73 (5).
2. Незадоволеність собою: -2 (3), +14 (2), +126 (2), -38 (10), -50 (5), +62 (5), +74 (3).
3. «Загнаність в клітку»: +3 (10), +15 (5), +27 (2), +39 (2), +51 (5), +63 (1), -75 (5).

4. Тривога і депресія: +4 (2), +16 (3), +28 (5), +40 (5), +52 (10), +64 (2), +76 (3).

«Резистенція»

1. Неадекватне емоційне реагування: +5 (5), -17 (3), +29 (10), +41 (2), +53 (2), +65 (3), +77 (5).

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6 (10), -18 (3), +30 (3), +42 (5), +54 (2), +66 (2), -78 (5).

3. Розширення сфери емоційної економії: +7 (2), +19 (10), -31 (2), +43 (5), +55 (3), +67 (3), -79 (5).

4. Зменшення професійних обов'язків: +8 (5), +20 (5), +32 (2), -44 (2), +56 (3), +68 (3), +80 (10).

«Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9 (3), +21 (2), +33 (5), -45 (5), +57 (3), -69 (10), +81 (2).

2. Емоційна відстороненість: +10 (2), +22 (3), -34 (2), +46 (3), +58 (5), +70 (5), +82 (10).

3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація): +11 (5), +23 (3), +35 (3), +47 (5), +59 (5), +72 (2), +83 (10).

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12 (3), +24 (2), +36 (5), +48 (3), +60 (2), +72 (10), +84 (5).

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, слід звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому варіюється від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів — симптом не проявляється;
- 10-15 балів — симптом є складним;
- 16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показником 20 і більше балів вважаються домінуючими у певній фазі або в усьому синдромі емоційного вигорання.

Методика дозволяє визначити провідні симптоми вигорання. Важливо звернути увагу на те, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми та в якій фазі їх найбільше.

Наступний крок в інтерпретації результатів опитування — аналіз показників фаз розвитку стресу: «напруга», «резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка може варіюватися від 0 до 120 балів. Водночас порівнювати отримані бали між фазами некоректно, оскільки це не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. За кількісними показниками можна судити лише про ступінь сформованості кожної фази:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37-60 балів — фаза перебуває в процесі формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована.

Аналізуючи смисловий зміст і кількісні показники, отримані для різних фаз формування синдрому емоційного вигорання, можна дати розгорнуту

характеристику особистості та, що не менш важливо, визначити індивідуальні заходи профілактики й психокорекції.

Комп'ютерна версія методики за посиланням:
<https://psymag.info/tests/metodika-dagnostiki-rivnya-emotsiynogo-vigorannya-v-boyko-1674403841/>

Додаток В

Методика дослідження професійного вигорання за авторством Дж. Грінберга

Навпроти кожного твердження поставте 1 бал, якщо погоджуєтесь, або 0 балів, якщо не погоджуєтесь.

Питання тесту

1. Чи знизилася ефективність вашої роботи?
2. Чи втратили ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи зменшився ваш інтерес до роботи?
4. Чи відчуваєте ви підвищений рівень стресу на роботі?
5. Чи часто відчуваєте втому або зниження темпу роботи?
6. Чи турбує вас головний біль?
7. Чи маєте ви болі в шлунку?
8. Чи втратили ви вагу?
9. Чи маєте проблеми зі сном?
10. Чи відчуваєте труднощі з диханням?
11. Чи часто змінюється ваш настрій?
12. Чи легко ви дратуєтесь?
13. Чи схильні ви до негативних емоцій, коли не можете задовольнити свої потреби?
14. Чи стали ви більш підозрілими, ніж зазвичай?
15. Чи відчуваєте себе більш безпорадними, ніж раніше?
16. Чи вживаєте ви надмірну кількість медикаментів або речовин, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Чи стали ви менш гнучкими у прийнятті рішень?
18. Чи критичніше ставитеся до своєї компетентності та компетентності інших?
19. Чи працюєте ви більше, але відчуваєте, що зробили менше?
20. Чи частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте загальну кількість набраних балів та визначте рівень професійного вигорання:

Низький рівень – 0-7 балів

Середній рівень – 8-14 балів

Високий рівень – 15-20 балів

ЧИМ НИЖЧИЙ РІВЕНЬ, ТИМ КРАЩЕ

Тест на визначення професійної стресостійкості

Прочитайте кожне твердження та дайте відповідь «так» або «ні». Навпроти кожного твердження поставте 1 бал, якщо погоджуєтеся, або 0 балів, якщо не погоджуєтеся.

Питання тесту

1. Я завжди намагаюся завершувати свою роботу, проте часто не встигаю й змушена надолужувати втрачене.
2. Дивлячись на себе в дзеркало, я помічаю ознаки втоми та перевантаження.
3. Мої буденні справи як на роботі, так і вдома, часто супроводжуються труднощами.
4. Я докладаю зусиль, щоб позбутися шкідливих звичок, але мені це не вдається.
5. Мене хвилює невизначеність майбутнього.
6. Після напруженого дня мені часто потрібні алкоголь, сигарети або снодійне, щоб розслабитися.
7. Зміни навколо відбуваються так стрімко, що я відчуваю перевантаження.
8. Я ціную свою сім'ю та друзів, проте іноді, перебуваючи з ними, відчуваю нудьгу та емоційну порожнечу.
9. Я часто відчуваю розчарування в собі, оскільки вважаю, що не досягла значних успіхів у житті.

Обробка результатів

- 0–4 бали – свідчать про високий рівень саморегуляції у стресових ситуаціях.
- 5–7 балів – вказують на помірний рівень здатності до самоконтролю під час стресу.
- 8–9 балів – характеризують слабкий рівень регуляції емоцій у стресових умовах.

Методика «Соціально-психологічний клімат у колективі» (Т. Лірі)

Вам пропонується перелік характеристик. Ознайомтеся з кожною та визначте, чи відповідає вона вашому уявленню про себе. Якщо твердження вам підходить, позначте його у бланку хрестиком, якщо ні – залиште без позначки. У разі сумнівів краще не робити позначку. Намагайтеся відповідати щиро.

Список характеристик

- | | |
|---|---|
| 1. Викликає прихильність у оточуючих | 37. Впевнений у своїх силах |
| 2. Вміє справляти враження | 38. Самовпевнений та рішучий |
| 3. Володіє навичками керування, здатний віддавати розпорядження | 39. Практичний та орієнтований на результат |
| 4. Наполегливий у досягненні своїх цілей | 40. Має схильність до змагань |
| 5. Має почуття власної гідності | 41. Стійкий і завзятий, коли це потрібно |
| 6. Незалежний у своїх рішеннях | 42. Невблаганний, але справедливий |
| 7. Самостійний, здатний подбати про себе | 43. Легко дратується |
| 8. Іноді виявляє байдужість | 44. Відкритий і прямолінійний |
| 9. Може бути суворим | 45. Не любить, коли йому наказують |
| 10. Дотримується принципу «суворість, але справедливість» | 46. Скептичний у своїх судженнях |
| 11. Вміє бути відвертим | 47. Складно справити на нього враження |
| 12. Схильний до критики інших | 48. Легко ображається, але делікатний |
| 13. Має тенденцію жалітися | 49. Легко ніяковіє в незручних ситуаціях |
| 14. Часто перебуває у сумному настрої | 50. Невпевнений у собі |
| 15. Виявляє недовіру до оточуючих | 51. Поступливий до інших |
| 16. Схильний до розчарувань | 52. Скромний у своїх вчинках |
| 17. Критичний до самого себе | 53. Часто звертається за допомогою до інших |
| 18. Вміє визнавати власні помилки | 54. Глибоко поважає авторитети |
| 19. Охоче виконує вказівки | 55. Охоче приймає поради від інших |
| 20. Поступливий у спілкуванні | 56. Довірливий та прагне радувати оточуючих |
| 21. Вдячний та уважний до інших | 57. Завжди люб'язний у спілкуванні |
| 22. Легко захоплюється, має схильність до наслідування | 58. Дорожить думкою інших людей |
| 23. Виявляє повагу до оточуючих | 59. Комунікабельний, м'який у спілкуванні |
| 24. Шукає схвалення та підтримку | 60. Сердечний, чуйний |
| 25. Готовий до співпраці та взаємодопомоги | 61. Добрий, здатний вселяти впевненість |
| 26. Намагається підтримувати гармонійні стосунки з іншими | 62. Ніжний, м'який в прояві емоцій |
| 27. Доброзичливий та відкритий | 63. Любить піклуватися про інших |
| 28. Уважний і турботливий | 64. Безкорисливий, щедрий на допомогу |
| 29. Делікатний у спілкуванні | 65. Любить давати поради |
| 30. Уміє підбадьорити оточуючих | 66. Справляє враження важливої людини |
| 31. Чуйний до чужих проблем та готовий допомогти | 67. Володіє начальницькою владою |
| 32. Безкорисливий у своїх вчинках | 68. Прагне керувати ситуацією |
| 33. Здатний викликати захоплення | 69. Хвалькуватий |
| 34. Користується повагою серед оточуючих | 70. Гордовитий і самовдоволений |
| 35. Має лідерські якості | 71. Зацікавлений лише в своїх інтересах |
| 36. Любить брати на себе відповідальність | 72. Хитрий, розважливий у своїх діях |
| | 73. Нетерпимий до помилок інших |
| | 74. Корисливий у своїх діях |
| | 75. Відвертий і прямолінійний |
| | 76. Часто недружелюбний |
| | 77. Озлоблений, з замкнутим характером |
| | 78. Скаржиться на обставини |

79. Ревнивий, надмірно обережний у стосунках
80. Довго пам'ятає образи, не забуває
81. Самобичуючийся, схильний до самокритики
82. Сором'язливий, неохоче відкривається людям
83. Безініціативний, не бере на себе відповідальність
84. Лагідний, ввічливий у взаємодії
85. Залежний, не може діяти самостійно
86. Любить підкорятися, не протистоїть
87. Надає іншим право приймати рішення
88. Легко потрапляє в неприємні ситуації
89. Легко піддається впливу друзів, не завжди має власну думку
90. Готовий довіритися будь-кому
91. Прихильний до всіх без винятку
92. Виявляє симпатію до всіх людей
93. Прощає всім, навіть у складних ситуаціях
94. Переповнений надмірним співчуттям до оточуючих
95. Великодушний, терпимий до чужих недоліків
96. Прагне надавати підтримку та допомогу іншим
97. Спрямований на досягнення успіху
98. Очікує захоплення та схвалення від оточуючих
99. Схильний до управління і розпорядження іншими
100. Деспотичний, має схильність до домінування
101. Сноб, оцінює людей лише за їхнім соціальним статусом та матеріальним становищем
102. Марнославний, прагне отримати визнання
103. Егоїстичний, орієнтований на власні інтереси
104. Холодний, емоційно відсторонений
105. Уїдливі, схильний до сарказму та глузувань
106. Жорстокий, безжальний
107. Часто гнівливий, має схильність до конфліктів
108. Байдужий, не цікавиться проблемами інших
109. Злопам'ятний, не забуває образи
110. Пройнятий духом протиріччя, постійно знаходить приводи для дискусій
111. Упертий, не готовий змінювати свою точку зору
112. Недовірливий, схильний до підозр
113. Боязкий, нестійкий у важких ситуаціях
114. Сором'язливий, невпевнений у собі
115. Відзначається надмірною готовністю підкорятися
116. М'якотілий, схильний до поступок
117. Майже ніколи не заперечує іншим
118. Нав'язливий у своїх проявах уваги
119. Любить, коли про нього піклуються
120. Надмірно довірливий, схильний до довіри без обмежень
121. Прагне отримати схвалення від кожного
122. Зазвичай погоджується з іншими без заперечень
123. Завжди доброзичливий, проявляє позитив до оточуючих
124. Любить всіх, без винятків
125. Занадто поблажливий до людей, не зважаючи на їхні недоліки
126. Намагається втішити кожного, навіть якщо це не завжди необхідно
127. Піклується про інших, часто жертвуючи власними інтересами
128. Надмірно добра до оточуючих, що може призводити до негативних наслідків
- 129.

Послідовність проходження тестування

На першому етапі дослідження учасникам пропонується заповнити бланк опитувальника відповідно до наданої інструкції.

Інструкція для випробуваного:

1. «Шановний учасник дослідження! Перед вами перелік характеристик, за допомогою яких можна описати психологічний портрет людини. Виберіть лише ті характеристики, які, на вашу думку, відповідають вам, і позначте їх. Не витрачайте багато часу на роздуми — якщо ви не впевнені, не ставте позначку! Дякуємо!»

2. «Шановний учасник дослідження! Перед вами той самий перелік характеристик для опису психологічного портрету людини. Виберіть лише ті характеристики, які ви б хотіли мати в ідеалі (включаючи ті, якими ви вже володієте), і позначте їх. Не витрачайте багато часу на роздуми — якщо ви не впевнені, не ставте позначку! Дякуємо!»

3. «Тепер виберіть лише ті характеристики, які, на вашу думку, притаманні вашому колезі, і позначте їх. Дякуємо!»

4. «Тепер виберіть лише ті характеристики, які ви б хотіли, щоб ваш колега мав в ідеалі (включаючи ті, які вже є в нього), і позначте їх. Дякуємо!»

Комп'ютерна версія методики за посиланням:
https://www.eztests.xyz/tests/social_leary/